

BILANCIO SOCIALE 2014

STEFANO PITTIS

Bilancio Sociale

2014



Lettera di presentazione	3
Intervista a Stefano Pittis	4
Premessa metodologica	5
L'azienda	8
La storia dell'azienda	10
<i>Gli inizi</i>	11
<i>Lo sviluppo delle partnership</i>	11
<i>La crescita dell'azienda</i>	12
<i>La filosofia dell'azienda</i>	12
<i>I valori etici e professionali</i>	13
<i>La mission ...</i>	13
<i>... e la vision</i>	14
Stakeholder	15
<i>I rapporti tra azienda, comunità e territorio</i>	15
<i>Clients</i>	17
<i>Fornitori</i>	20
<i>Risorse Umane</i>	24
La sicurezza sul lavoro	28
<i>La cultura della sicurezza</i>	28
<i>Responsabilità e prestazioni aziendali</i>	28
<i>Formazione, Informazione e Addestramento</i>	35
Politiche aziendali per il rispetto e la sostenibilità ambientale	36
Riepilogo – Best Practice aziendali	39
L'azienda in numeri	40
Contabilità Sociale	48
<i>Calcolo e ripartizione del Valore Aggiunto</i>	48
<i>Prospetto di determinazione del Valore Aggiunto</i>	49
<i>Determinazione del valore aggiunto globale</i>	50
Obiettivi per il futuro	52
Diffusione del Bilancio Sociale	53
Credits	54

LETTERA DI PRESENTAZIONE

È con vero piacere che mi accingo a presentare Il primo Bilancio Sociale della mia impresa artigiana, quello relativo all'esercizio 2014.

Si tratta di un lavoro realizzato secondo un modello che vuole mettere in evidenza la qualità delle relazioni esistenti tra la nostra impresa e i suoi portatori di interesse, nell'ambito di un contesto molto complesso che si costituisce sia di aspetti economici, che sociali, che ambientali.

Il nostro primo Bilancio Sociale è un rendiconto trasparente sulla situazione in cui l'impresa si è trovata a operare e sulle risposte che ha fornito, con riferimento specifico agli aspetti sociali delle sue strategie.

In questo senso, l'impresa può essere considerata come un soggetto economico che riesce a coniugare i propri interessi particolari ed economici con quelli più generali del territorio e della comunità in cui è inserita, avendo come intento quello di migliorare la qualità della vita, ovvero il benessere, anche degli altri soggetti.

Con la redazione di questo documento desidero in prima persona manifestare la mia intenzione di portare avanti l'azienda perseguendo alcuni importanti obiettivi:

- ▶ La rendicontazione agli stakeholder dei valori assunti dall'azienda e degli effetti prodotti sull'attività aziendale.
- ▶ L'individuazione delle strategie per migliorare le situazioni non soddisfacenti.
- ▶ La descrizione del tipo e della qualità delle relazioni con l'ambiente esterno.
- ▶ La determinazione del valore aggiunto e la descrizione delle modalità di distribuzione tra gli stakeholder.

Vorrei invitare tutti coloro che leggono questo documento a cercare e trovare informazioni riguardanti l'azienda ed il modo di lavorare che ci contraddistingue, nella speranza che possano apprezzare la passione che mettiamo nel lavoro, e la nostra tensione a realizzare risultati che vadano oltre l'immediata soddisfazione economica.

Un grazie, infine, a tutte le persone che collaborano costruttivamente con l'impresa di cui sono titolare, ai miei collaboratori, che si impegnano e con i quali condivido tempo e fatica, sia nei momenti migliori che in quelli più difficili, ai miei fornitori, sempre stimolanti per la crescita professionale dell'impresa, ai clienti, poiché ci pongono sempre a contatto con nuove sfide.



INTERVISTA A STEFANO PITTIS

Artigiano Edile, una volta si diceva muratore, ma oggi le cose sono cambiate.

Il lavoro edile è stato rivoluzionato da un'innovazione tecnologica sempre più veloce sia per quanto riguarda i materiali utilizzati, sia per quanto riguarda tecnologie e metodi di lavoro. I prodotti sono molto diversificati e specifici, la strumentazione sempre più affidabile, specializzata nell'impiego e sicura. Questo ci permette di poter progettare e realizzare un intervento in modo "chirurgico" e ci consente di organizzare gli spazi ed i tempi di lavoro in modo più dettagliato. Sviluppandosi le tecnologie, noi artigiani abbiamo l'opportunità (e ancor prima la necessità) di far crescere le nostre competenze, in caso contrario non rimarremmo al passo con i tempi. Non siamo più semplicemente costruttori o muratori o piastrellisti, ora dobbiamo considerarci più come "risolutori di problemi", professionisti il cui obiettivo è migliorare la qualità dell'abitare. Lavoriamo più efficacemente e con minor disagio per i clienti, realizziamo edifici efficienti che riducono l'impatto ambientale, offriamo soluzioni per una gestione dell'energia sempre più oculata e sostenibile.

Tutto questo ha cambiato anche il tuo approccio alla sicurezza?

Gli standard di sicurezza sono sensibilmente migliorati e le persone, lavorando in modo efficiente accusano minor affaticamento e mantengono una lucidità che è necessaria per questo tipo di lavoro; voglio ricordare che il settore dell'edilizia ha un altro rischio di incidenti e la numerosità di infortuni è molto elevata, anche incidenti gravi. Ho investito in strumentazione e strutture sicure ed ergonomiche, proprio per eliminare gli sforzi inutili, e con i miei collaboratori curiamo sistematicamente la pulizia e la manutenzione degli attrezzi e del capannone.

Cosa c'è di responsabile e di sociale nel tuo lavoro?

Provo a spiegarlo così, partendo da un punto semplice, forse banale, ma c'è da dire che io vivo nella stessa comunità, nello stesso territorio in cui lavoro. Conosco le persone che lavorano con me; i miei clienti ed i miei potenziali clienti mi incontrano per strada, i miei partner ed i miei concorrenti anche; in poche parole io ed i miei collaboratori ci mettiamo la faccia. Questo per noi ha un profondo valore di appartenenza, e così cerchiamo sempre di fare in modo che il nostro lavoro porti benessere e qualità alla comunità. Questo accade passando attraverso il risparmio energetico e l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili, attraverso la ricerca su soluzioni abitative di alta qualità e basso impatto ambientale, attraverso una forte etica del lavoro e del rapporto umano. Sapete, mi trovo un po' in difficoltà a volte a spiegare queste cose, come se il loro vero valore fosse più facile da riconoscere quando è assente. Soprattutto al giorno d'oggi dovremmo tutti lavorare con più trasparenza e rispetto nei confronti del contesto e sociale e ambientale in cui viviamo.

PREMESSA METODOLOGICA

Con Il presente Bilancio Sociale Stefano Pittis intende rendicontare le iniziative e gli adempimenti più rilevanti a cui si è dato corso nell'anno 2014, ovviamente una attenzione particolare sarà riservata alle azioni di Responsabilità Sociale poste in atto nonché alle iniziative, della stessa natura, che l'azienda intende promuovere per il 2014. E' nostra intenzione, difatti, fare del documento che avete in mano, non solo un mezzo di comunicazione, ma anche uno strumento per la gestione della azienda. Non ci siamo fatti sfuggire l'opportunità di misurare, attraverso di esso, i risultati ottenuti dalla nostra organizzazione nelle relazioni con i principali interlocutori e di fissare politiche e obiettivi di miglioramento. Il nostro Bilancio Sociale è suddiviso in quattro parti fondamentali, precedute da alcuni paragrafi di presentazione e di carattere metodologico. La prima sezione fa cenno alla struttura organizzativa e descrive, in termini generali, tanto l'operatività della azienda quanto i sui sistemi di governo e di controllo, nonché i principali sviluppi strategici intercorsi nei quaranta anni della sua storia. La seconda sezione è dedicata alle relazioni di scambio sociale e prevede un capitolo dedicato a ciascuno degli stakeholder dell'impresa. Infine le ultime due sezioni sono dedicate rispettivamente alla performance ambientale/sicurezza e alla produzione e distribuzione del valore aggiunto.

Le redazione del nostro Bilancio Sociale ha conosciuto le seguenti fasi di lavoro:

- ▶ Individuazione e comunicazione degli obiettivi del Bilancio Sociale. Si è creato un canovaccio con funzioni programmatiche al fine di rappresentare le ragioni strategiche che hanno portato l'organizzazione a decidere di elaborare un proprio Bilancio Sociale. Tale documento ha, inoltre, il compito di evidenziare quale tipo di responsabilità sociale l'azienda intende assumersi e contribuisce a mettere a punto le aspettative e a descrivere i risultati che essa si impegna a conseguire.
- ▶ Scelta degli stakeholder di riferimento. Si sono individuati i principali interlocutori della azienda e si è cercato di capire in che modo una comunicazione socialmente responsabile poteva influenzare il rapporto con essi.
- ▶ Scelta del team di lavoro. La costituzione del gruppo di redazione del Bilancio Sociale è stata guidata sostanzialmente da due criteri: il coinvolgimento di operatori interni all'azienda per beneficiare dell'autentico know-how aziendale; la presenza di consulenti esterni esperti nella attività di rendicontazione sociale.
- ▶ Definizione di un indice di massima. Per la redazione del nostro Bilancio Sociale si è deciso di seguire un modello basato su quattro fondamentali sezioni:
 - ▶ identità d'impresa;
 - ▶ relazione sociale;
 - ▶ performance ambientale e di sicurezza;
 - ▶ risultati economici e distribuzione del valore aggiunto.
- ▶ **Partecipazione degli Stakeholder.** Per questa prima edizione del Bilancio Sociale Stefano Pittis ha scelto di coinvolgere soltanto i portatori di interesse princi-

pali, lasciando alle edizioni successive l'impegno per una partecipazione più diretta degli interlocutori aziendali alla realizzazione del report in questione.

- ▶ **Identificazione delle fonti informative.** Il gruppo di lavoro ha identificato le modalità con cui tutte le informazioni necessarie alla costruzione del Bilancio Sociale devono essere raccolte ed elaborate.
- ▶ **Definizione degli indicatori.** Non si è ritenuto utile, per questa prima edizione, costruire indicatori per l'analisi delle fasi del processo produttivo della struttura.
- ▶ **Redazione del documento.** La redazione del Bilancio Sociale si è avviata con la predisposizione di un indice caratteristico della nostra organizzazione, in cui si sono individuate ed elaborate tutte le informazioni precedentemente raccolte attraverso questionari specifici. Ogni sezione sviluppata all'interno del documento è frutto di un'attenta analisi.
- ▶ **Definizione di un piano di comunicazione.** Stefano Pittis ritiene che la comunicazione sociale sia un elemento fondante dell'agire organizzativo. Essa svolge un ruolo decisivo sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. La comunicazione interna permette la diffusione delle informazioni e la gestione delle conoscenze, facilitando così il coinvolgimento e la partecipazione attiva. La comunicazione esterna consente di rendere note le caratteristiche dell'organizzazione, le finalità, i programmi, le attività svolte, l'utilità sociale prodotta. I canali scelti per comunicare il Bilancio Sociale sono:
 - ▶ il sito internet della società di consulenza che ci ha aiutato a redigere il Bilancio Sociale;
 - ▶ il Blog aziendale, appositamente realizzato per la comunicazione del Bilancio Sociale;
 - ▶ Iniziative pubbliche, feste di presentazione e piccoli seminari tematici;
 - ▶ Invio di copie del Bilancio Sociale a target selezionati ovvero a coloro che possono essere interessati alle attività dell'organizzazione.

La presente pubblicazione vuole essere una rendicontazione trasparente e puntuale dei risultati ottenuti nell'anno 2014 e allo stesso tempo un momento di riflessione sugli scenari futuri e sulla prospettiva del contesto in cui l'organizzazione opera. Metodologicamente, la redazione del Bilancio Sociale di Stefano Pittis è stata ispirata dai seguenti principi:

- ▶ **Principio di identità.** È stata data una definizione precisa e comprensibile dell'azienda;
- ▶ **Ambito di rendicontazione.** È stata fornita una chiara visione del quadro economico, integrandola con dati sociali ad ampio spettro;
- ▶ **Periodo di rendicontazione.** Anno 2014;
- ▶ **Principio di inerenza.** Sono stati esposti solo i risultati direttamente attribuibili a Stefano Pittis;

- ▶ Principio di completezza. È stata data evidenza sia ai fattori di forza che ai fattori di debolezza.

L'AZIENDA

L'azienda inizia la sua attività il 23/02/1999, registrandosi con Codice ATECO 41.2 – Lavori generali di costruzione e completamento.

Ha sede a Mortegliano (UD) in via Pozzuolo, 30, frazione di Lavariano.

Operando nel settore dell'edilizia, prevalentemente ad uso abitativo e di piccolo esercizio commerciale, è in grado di realizzare e portare a termine tutte le fasi costruttive: fondamenta, strutture in muratura e cemento, coperture, solai e pavimentazioni, isolamenti, risanamenti, impermeabilizzazioni e ristrutturazioni.

Oltre alle costruzioni a partire da zero, Stefano Pittis sviluppa una consolidata esperienza per quanto riguarda le ristrutturazioni e i risanamenti di edifici inefficienti o vecchi. Avvalendosi di materiali all'avanguardia nel campo dell'isolamento termico e del rivestimento, è in grado di garantire una maggior qualità dell'abitare ed una performance energetica efficiente degli edifici.



A livello di processo produttivo l'impresa di Stefano Pittis opera per la realizzazione di progetti svolti da studi tecnici (geometri, periti, architetti) gestendo sia l'intero cantiere, sia specifiche fasi o spazi all'interno di cantieri; è prevista e frequentemente attuata la possibilità di lavorare su richiesta diretta del cliente in ambiti in cui non è richiesto e/o necessario un progetto preesistente (ad esempio una pavimentazione di abitazione privata).



Attualmente l'azienda vede operative al suo interno 4 persone: due indipendenti (di cui un titolare) e due dipendenti.

Carta d'identità dell'impresa	
Sede aziendale	MORTEGLIANO (UD), via Pozzuolo 30 CAP 33050 Frazione di Lavariano
Numero REA	UD - 234253
Codice Fiscale	PTTSFN74H25L483M
Partita IVA	2088450305
Forma giuridica	Impresa individuale
Data inizio attività	23/02/1999
Data iscrizione	22/02/1999
Codice ATECO	41.2
Attività esercitata	Lavori generali di costruzione e completamento
Numero e data iscrizione al registro delle imprese	Codice Fiscale e numero di iscrizione: PTTSFN74H25L483M del Registro delle Imprese di Udine. Precedente numero di iscrizione: UD - 1999-8282 Data iscrizione: 22/03/1999
Sezioni	Annotata con la qualifica di Impresa Artigiana (sezione speciale) il 22/03/1999 con il numero albo artigiani: UD - 75629 Iscritta con la qualifica di Piccolo Imprenditore (sezione speciale) il 12/05/2010
Addetti	4
Albo imprese artigiane	Numero: 75629 Provincia: Udine Data iscrizione/accertamento: 09703/1999 Data delibera: 31/03/1999
Albo nazionale gestori ambientali	Numero iscrizione: TS/001679 Iscritta nella sezione di Trieste

LA STORIA DELL'AZIENDA

Stefano Pittis costituisce la propria azienda nell'anno 1999, dopo aver lavorato per diversi anni nel settore edile.

Gli anni di apprendistato e di lavoro dipendente sono stati utili per l'apprendimento ed il consolidamento delle competenze professionali sulle quali si fonda attualmente l'azienda: da un lato le capacità tecniche implicate direttamente nella produzione (trattamento di materiali ed attrezzature), dall'altro lato le competenze gestionali necessarie all'impianto dei cantieri, all'orientamento (strategico ed economico) dell'azienda.



GLI INIZI

Come ogni attività gli inizi sono caratterizzati da un misto di difficoltà ed entusiasmo. Le fondamenta dell'azienda sono costituite dalle capacità fino ad ora acquisite, dal carattere di Stefano e dalla rete di professionisti artigiani con la quale costantemente si confronta.

Proprio la rete sociale-professionale è l'humus da cui nascono le prime occasioni di lavoro. Stefano Pittis è già un professionista di capacità riconosciute dentro l'ambiente degli artigiani dell'area udinese, ed è proprio grazie a questo riconoscimento che la sua impresa viene segnalata a potenziali clienti per lo svolgimento di lavori di dimensioni contenute.

Già da queste primi periodi di vita dell'azienda, emerge quanto sia importante la qualità delle relazioni sociali dentro i contesti professionali; le connessioni tra partner, clienti, fornitori ed altre figure di mediazione informale diventano le leve di sviluppo e crescita dell'azienda e delle sue potenzialità.

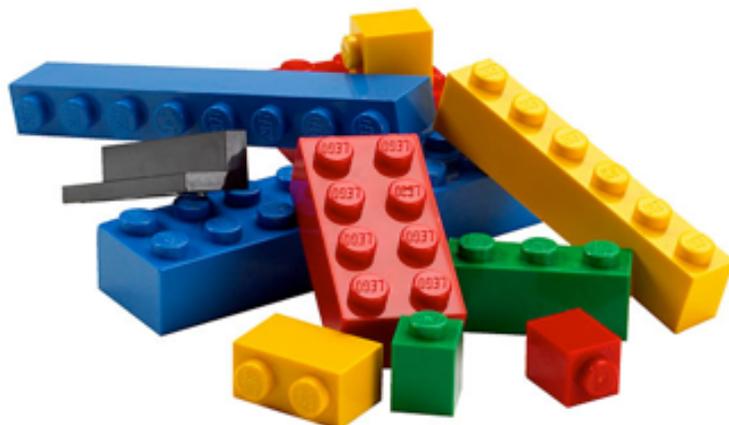
Pittis ed i suoi collaboratori, seppur una piccola squadra, sono capaci di operare a 360° all'interno di un cantiere edile, con autonomia e velocità di esecuzione.

LO SVILUPPO DELLE PARTNERSHIP

All'incirca nel 2005, durante una serie di lavorazioni di risanamento ed impermeabilizzazione, l'azienda entra in contatto (inizialmente in qualità di semplice cliente) con Volteco, una importante realtà di fornitura di materiali impermeabilizzanti. Volteco offre dei materiali di alta qualità e mostra particolare attenzione verso quei clienti che, come Stefano Pittis, dimostrano propensione all'approfondimento ed alla ricerca di soluzioni efficaci ed innovative. Nasce in questo modo una forma di reciprocità che si concentra su ricerca e sviluppo.

Questo è solo un esempio di partner tecnici che sono stati co-protagonisti della storia aziendale; ma sono altrettanto importanti i partner commerciali e professionali.

Da qualche anno è attivo un legame importante con uno studio di progettazione di interni, il quale ha consentito il coinvolgimento in importanti lavori di ristrutturazione di alto livello; mentre attualmente, avendo l'interesse rivolto verso i cosiddetti "edifici passivi", l'azienda Pittis sta aprendo un dialogo con tecnici che operano nel settore delle case in legno classe A.



LA CRESCITA DELL'AZIENDA

La qualità e l'intensità del lavoro di Stefano Pittis e dei suoi collaboratori è cresciuta sensibilmente nell'arco di 15 anni, sicuramente per l'esperienza maturata, ma soprattutto per le scelte imprenditoriali e gestionali che tale esperienza ha consentito di intraprendere. Partendo da lavori di dimensioni contenute all'interno di cantieri gestiti da altre imprese, Pittis è stato in grado di offrire capacità di lavoro e soluzioni fino al punto da essere in grado di portare avanti in autonomia, insieme alla sua squadra, un intero cantiere. Ma cosa ha significato questo in termini di gestione d'impresa? Sostanzialmente quattro fattori (di cui parleremo in modo dedicato nei successivi capitoli):

- ▶ Aggiornamento professionale
- ▶ Investimento in attrezzatura e strutture
- ▶ Investimento in sicurezza
- ▶ Investimento nell'immagine dell'azienda



LA FILOSOFIA DELL'AZIENDA

Già leggendo la breve storia dell'azienda si possono riconoscere quali sono stati e quali sono tutt'ora gli orientamenti filosofici e valoriali, in primis dell'imprenditore, sui quali si è basata la crescita aziendale ed il consolidamento del know-how. Sicuramente l'impegno verso la qualità dei risultati e verso la sicurezza del lavoro sono valori sempre coltivati, e che hanno una diretta influenza positiva sia nei confronti della gestione della struttura aziendale, sia nei confronti dell'inserimento nel mercato. Di pari importanza è l'atteggiamento orientato alla costruzione di rapporti di fiducia con clienti e con operatori del settore, affinché sia mantenuta ed alimentata la rete dei portatori di interessi (*stakeholder*, come sarà approfondito più avanti). Non ultima è la visione di sé come imprenditore che Stefano Pittis coltiva, innanzitutto come appassionato del proprio lavoro e di tutto ciò che esso comporta (attenzione all'innovazione, all'efficienza della strumentazione in uso, all'autonomia ed alla crescita dei collaboratori) e parimenti come primo responsabile della qualità del lavoro, delle garanzie per i propri collaboratori e dell'impatto che l'azienda di cui è titolare ha sull'ambiente sociale ed ecologico.

Il lavoro è l'attività più nobile e generativa dell'uomo, ne rappresenta i valori più profondi esprimendoli attraverso ciò che egli stesso realizza individualmente ed insieme ad altre persone, siano esse un piccolo gruppo o una società.

I VALORI ETICI E PROFESSIONALI

QUALITÀ

Significa saper compiere una valutazione reale del lavoro da svolgere, avere un atteggiamento di trasparenza nei confronti dei committenti illustrando con cura le soluzioni possibili. Lavorare in qualità significa scegliere i materiali più adeguati, consapevoli dei pro e dei contro sia in termini di utilizzo che di costi. Lavorare in qualità significa essere affidabili: impegnarsi per ciò che si è davvero in grado di realizzare, investendo le proprie energie e risorse per consegnare al cliente un risultato soddisfacente e congruente con quanto preventivato, nel rispetto dei tempi e dei costi concordati.

SICUREZZA

Il settore edile è sempre stato ad alto rischio. E' responsabilità dell'imprenditore, e successivamente di tutta la squadra, creare le condizioni affinché ogni persona dell'azienda e chiunque ne entri in contatto possa avere garanzie di salute e sicurezza. Questo significa che ogni operazione deve essere affrontata con la strumentazione adeguata, che i tempi e i carichi di lavoro devono essere calibrati sulle reali capacità delle persone, che le strutture e i dispositivi di protezione devono essere funzionanti e costantemente adottati. Lavorare in sicurezza non è solo un adempimento di legge, bensì la miglior garanzia per continuare ad essere efficienti ed efficaci in futuro.

PERSONE

Sono la prima e indispensabile risorsa per l'impresa. Ogni obiettivo, ogni processo lavorativo, ogni numero ed ogni parola che descrive o interessa l'azienda passa necessariamente attraverso le persone, attraverso le capacità e le attitudini di ciascuno ed attraverso le modalità che il gruppo ha per lavorare assieme. Formazione, sensibilità, condivisione dei metodi, condivisione di valori e di principi legati al lavoro sono le condizioni primarie per consentire ad un gruppo di lavoro di esprimersi al meglio per affrontare i problemi che emergono e per raggiungere obiettivi sempre nuovi.

ORDINE

"Nell'ordine il pane, nel disordine fame" recitava un vecchio detto. Valido tutt'ora. Avere l'attrezzatura pulita, catalogata, mantenuta e funzionante consente di organizzare al meglio i piani di lavoro, consente di poter programmare meglio i tempi e di avere sempre sotto controllo la struttura dell'azienda. L'ordine è un vero e proprio metodo di lavoro che, se da un lato consente di risparmiare tempo, denaro ed energia, dall'altro lato trasmette all'esterno un'immagine dell'azienda efficiente ed affidabile.

LA MISSION ...

La massima soddisfazione del cliente è l'obiettivo primario del lavoro e il principio guida della Mission Aziendale. Siamo convinti che personale efficiente e tempestività del servizio rappresentino le risorse più preziose per la Nostra Azienda; solide basi del nostro modo di fare impresa. Punto di forza dell'impresa sono senza dubbio la continua ricerca di materiali innovativi e l'impiego di personale formato ed esperto, nonché il rapporto consolidato con fornitori affidabili.

... E LA VISION

Essere un'azienda sempre attenta alle innovazioni tecnologiche del settore, pronta ad eseguire in autonomia qualsiasi commessa decida di affrontare.

Non solo costruttori, bensì un gruppo in grado di offrire innanzitutto la strada più efficiente per risolvere problemi legati alla qualità degli edifici con un particolare orientamento al benessere delle persone che in essi trascorrono parte delle loro vite.

Operare attraverso soluzioni che rispettano l'ambiente, favorendo la diffusione di pratiche costruttive ed abitative che vadano verso l'efficienza e l'utilizzo consapevole e sostenibile delle risorse.

Valori nei confronti dei clienti

- ▶ Presentazione dell'azienda attraverso un'immagine curata
- ▶ Accoglienza della domanda proveniente dai clienti
- ▶ Preparazione accurata e dettagliata del cantiere
- ▶ Massima pulizia e garanzia di smaltimento delle scorie e degli inerti.

Valori nei confronti dei fornitori

- ▶ Tensione positiva verso l'innovazione
- ▶ Possibilità di formazione
- ▶ Creazione di rapporti basati su competenza e fiducia
- ▶ Impegno verso la ricerca di materiali di alta qualità

STAKEHOLDER

Il radicamento all'interno di una comunità può essere meglio articolato e descritto attraverso l'utilizzo di un concetto importante per la rendicontazione sociale: possono considerarsi Stakeholder tutti i gruppi, le società, gli individui e le associazioni che entrano in contatto con un "soggetto" condividendone valori, progetti, attività e risultati in un'ottica di vantaggio reciproco e sostenibile. In altre parole gli stakeholder sono "portatori di interessi" e pertanto coinvolti nella generazione di valore e nella distribuzione dei risultati positivi che un'azienda realizza.

Gli stakeholder sono gli attori sociali (individui, gruppi, associazioni, enti, aggregazioni, azionisti, dipendenti, clienti, fornitori e agenzie governative) che vivono re-

In senso ampio gli stakeholder possono influenzare le attività dell'azienda (e a loro volta esserne influenzati) in termini di prodotti, politiche e processi lavorativi. Queste relazioni possono avere natura e origine anche molto diverse tra loro: spesso si tratta di rapporti di tipo economico e finanziario, oppure possono essere relazioni orientate allo sviluppo tecnologico e all'impatto ambientale positivo.

Come già anticipato, ricostruire la "mappatura" dei portatori di interessi, consente all'azienda di vedere se stessa al centro di una rete che mette in collegamento numerose realtà. Così facendo è l'azienda stessa che attraverso il proprio lavoro contribuisce (spesso inconsapevolmente) allo sviluppo locale, alimentando la vitalità socio-economica e la qualità di vita di un territorio. Non è questione banale, soprattutto se pensiamo che il territorio del Friuli Venezia Giulia, ed in particolare della provincia di Udine ha un tessuto economico prevalentemente costituito da piccole imprese e da artigiani, attività economiche che hanno un legame naturale ed intrinseco con la storia economica del territorio e con la cultura imprenditoriale e professionale locale.

I RAPPORTI TRA AZIENDA, COMUNITÀ E TERRITORIO

I rapporti che intercorrono tra l'azienda ed i suoi portatori di interessi possono essere descritti su tre livelli che per opportunità descrittiva sono mantenuti separati in questa sede, ma che in realtà presentano molti punti in comune e di reciproca influenza:

- ▶ **Livello sociale:** è riconducibile all'insieme di relazioni che generano benessere, appartenenza, sostegno culturale e che fungono da "agenzia di socializzazione" ovvero consentono di creare e mantenere connessioni tra persone e/o gruppi
- ▶ **Livello economico:** raggruppa l'insieme dei rapporti basati su uno scambio economico e formale, ovvero sulle transazioni che hanno per oggetto merci, servizi e denaro; certamente si parla di portatori di interessi a questo livello nella misura in cui le relazioni economiche e strumentali sono finalizzate alla produzione di risultati vantaggiosi per tutte le parti in causa.
- ▶ **Livello ambientale:** raggruppa i comportamenti aziendali che possono avere un risvolto sul piano ecologico e sull'utilizzo delle risorse.

Ad ogni livello, e con ogni gruppo sociale, Stefano Pittis attua scambi sia materiali che immateriali, sia di tipo esplicito che di tipo implicito: alcuni tipi di rapporti, ad esempio, necessitano di essere accompagnati da attività documentale, sia per il rispetto delle norme di legge che per interesse delle parti, altri rapporti invece si sviluppano maggiormente sul piano dell'informalità.

Stakeholder esterni

- ▶ Clienti
- ▶ Fornitori
- ▶ Partner
- ▶ Istituzioni ed enti pubblici
- ▶ Collettività

Le relazioni più importanti costruite e vissute dall'azienda possono essere distinte tra interne ed esterne rispetto all'azienda.

Stakeholder interni

- ▶ Titolari
- ▶ Dipendenti
- ▶ Collaboratori

CLIENTI

I clienti come portatori di interessi.

Può sembrare banale sottolineare il fatto che i clienti siano portatori di interessi, stakeholder quindi, nei confronti dell'azienda poiché diretti beneficiari dei prodotti/servizi offerti dalla ditta di Stefano Pittis. La questione tuttavia può celare una complessità che, se analizzata a grandi linee, fornisce un quadro realistico di quali e quanti siano i fattori che convergono nel risultato finale atteso dal cliente stesso.

Esiste infatti, come in molte altre realtà produttive, una vasta area di attività, di negoziazioni e di equilibri, che è prevalentemente nascosta agli occhi dei clienti finali. In questa area si trovano molti degli aspetti già trattati nel presente bilancio sociale: aspetti che concorrono a costruire la qualità percepita del lavoro dell'azienda.

Proponiamo alcuni esempi.

- ▶ Le modalità di gestione delle risorse umane (formazione, sicurezza, stabilità dei rapporti di lavoro, fiducia all'interno dell'organizzazione, processi di delega e responsabilità) incidono direttamente nella qualità del lavoro di ogni singolo operatore.
- ▶ I rapporti con i fornitori alimentano le capacità dell'azienda di far fronte a commesse e a problemi da risolvere (tempestività delle forniture, qualità dei materiali, processi produttivi ecosostenibili, costi, etc.).
- ▶ L'ambiente istituzionale e normativo può favorire l'accesso a forme di finanziamento o sgravi fiscali a favore sia dell'azienda che dei suoi clienti.

Cosa interessa realmente al cliente?

L'approccio fondamentale verso i destinatari degli interventi di costruzione e rinnovo degli ambienti, da parte dell'impresa è quello di comprendere appieno i loro desideri ed esigenze, pertanto di chiarire la domanda e di dare le corrette informazioni affinché:

- ▶ le necessità vengano accolte e comprese
- ▶ il rapporto qualità/prezzo del lavoro sia positivo
- ▶ i tempi di lavorazioni siano rispettosi di quanto pattuito all'avvio dei lavori
- ▶ ci siano forme di assistenza "post-vendita" e che l'artigiano sia presente nel futuro per intervenire su eventuali problemi.

I clienti hanno anche esigenze che spesso sono tacite, ovvero che non vengono direttamente espresse, per scarsa consapevolezza o per scarsa esperienza nel rapporto con artigiani edili, ma che tuttavia, se ben comprese, possono fare la differenza nel rapporto tra artigiano e cliente. Sono informazioni importanti che Stefano Pittis ed i suoi collaboratori gestiscono efficacemente per favorire un rapporto di fiducia e di trasparenza con i clienti:

- ▶ - Informazioni riguardanti le modalità di lavoro, i materiali utilizzati, gli eventuali inconvenienti o le necessità di ricalibrare l'intervento.

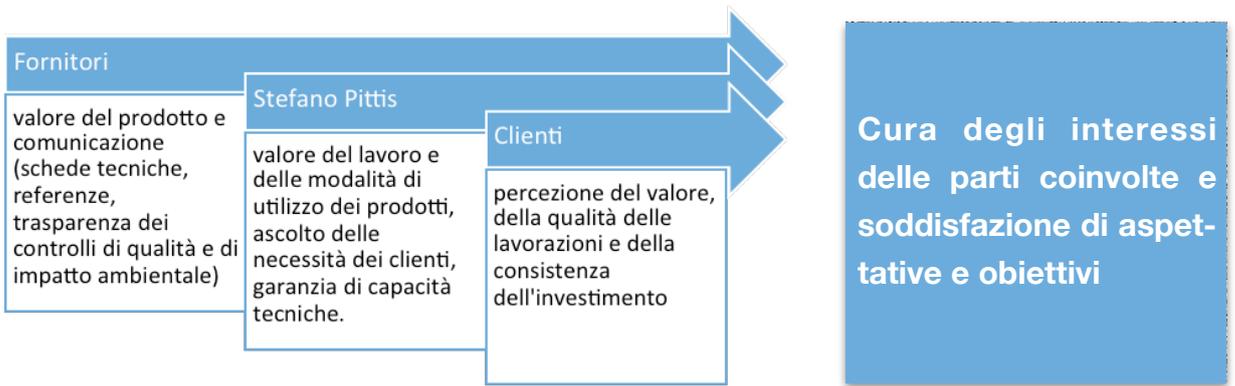
- ▶ Trasparenza su diverse possibilità di soluzione dei problemi (per costi, tempi, difficoltà, manutenzione, durata).
- ▶ Ordine, organizzazione e pulizia del cantiere durante le fasi di allestimento, lavorazione e smantellamento.
- ▶ Informazioni riguardanti il trattamento e lo smaltimento degli scarti di lavorazione e del materiale inerte di risulta.

L'impresa come agente di mediazione tra stakeholder.

L'impresa assume inoltre un ruolo dedito alla mediazione tra gli interessi talvolta contrastanti, o almeno parzialmente divergenti, di fornitori e clienti. Si pensi che se da un lato i fornitori possono avere obiettivi gestionali riguardanti fatturato, marginalità, volumi d'affari e volumi di prodotti venduti, dall'altro lato i clienti manifestano con altrettanta forza interessi legati al risparmio, alla contrazione dei tempi di fornitura e lavorazione, alla massimizzazione del rapporto qualità/prezzo.

In questa dinamica l'abilità dell'azienda, ed in particolare di Stefano Pittis, nella sua veste di imprenditore, può essere declinata in due aspetti chiave:

- ▶ Capacità di far percepire pienamente la **qualità delle forniture** ai propri clienti, ponendo in evidenza che questa caratteristica ha un notevole primato rispetto al mero prezzo. Il costo assume così la connotazione di vero investimento, il quale, letto in un'ottica "storica", aiuta i clienti a considerare il costo stesso in un arco temporale lungo, soprattutto laddove tale investimento coincide con una riduzione di altre voci di spesa o di generare un valore aggiunto per gli ambienti. Ad esempio l'investimento su un rivestimento termico consente di ridurre da subito le spese di energia deputata al riscaldamento/raffreddamento degli ambienti; l'investimento in qualità e ricercatezza comporta, per un locale pubblico, attrattività nei confronti della rispettiva clientela.
- ▶ Capacità di proporre **interventi unici e dettagliatamente progettati sulle reali necessità dei clienti**. Avvalendosi di una vasta gamma di prodotti di alta qualità, utilizzati con esperienza e preparazione tecnica, ogni intervento presso i clienti è da considerarsi unico e specificatamente personalizzato. L'approccio dell'impresa, nei confronti di chi richiede un preventivo o un intervento, è del tipo "problem-solving", ovvero di comprendere innanzitutto le esigenze a cui si deve far fronte e, secondariamente, di proporre soluzioni ottimali per lo specifico contesto strutturale/ambientale/economico.



FORNITORI

Il rapporto con fornitori e partner è da sempre strategico per la qualità del lavoro e per l'inserimento positivo nel mercato.

Già si è detto come il lavoro nel settore edile si è progressivamente specializzato, dovendo distinguersi nella concorrenza e dovendo rispondere a sempre più dettagliate esigenze della clientela (soluzioni personalizzate, cura dei dettagli, innovazioni legate all'utilizzo efficiente dell'energia, tempo di consegna compressi). Dentro questo processo di cambiamento continuo è coinvolta tutta la filiera del settore costruzioni: chi realizza edifici ed abitazioni, chi immette sul mercato nuovi prodotti e/o li commercializza, chi fa ricerca e sviluppo su singoli prodotti o su sistemi complessi.

In un tale scenario diventa allora importante che le filiere siano composte da professionisti che, pur distinguendosi per competenze, settori specifici di intervento, ruoli e dimensioni, siano in grado di rapportarsi tra di essi in una prospettiva di cooperazione finalizzata a garantire risultati ottimi e duraturi. Attualmente l'inserimento delle singole imprese in reti professionali più ampie è una condizione imprescindibile per mantenere vitale un mercato che sta subendo le conseguenze più dure della crisi economica e finanziaria perdurante già da qualche anno.

La capacità di fare rete e di mantenere alti livelli di aggiornamento professionali sono quindi le due chiavi del successo imprenditoriale nel settore costruzioni.

CHI SONO GLI ATTORI DELLA RETE

- ▶ Progettisti
- ▶ Studi tecnici
- ▶ Imprenditori edili
- ▶ Produttori di strumentazione e materiale
- ▶ Artigiani e impiantisti del settore elettrici e termoidraulico
- ▶ Consulenti e ricercatori

QUALI SONO LE OPPORTUNITÀ DELLE RETI

- ▶ Diffusione di conoscenze e know-how specialistici
- ▶ Rapporti di fiducia nel B2B
- ▶ Diffusione della reputazione positiva delle aziende
- ▶ Aumentata capacità di soluzione dei problemi
- ▶ Sostegno reciproco nell'affrontare un mercato difficile
- ▶ Propensione all'innalzamento del livello tecnico e delle competenze
- ▶ Flessibilità e capacità di compensazione tra attori diversi

Ne deriva, sostanzialmente, che, dentro la mappa degli Stakeholder esistono alcune "sottoreti" che generano valore per il prodotto ed il servizio ed acquisiscono importanza strategica per il successo dell'impresa.

Stefano Pittis è consapevole di quali sono i valori, atteggiamenti e competenze della sua professionalità e della sua azienda che gli hanno consentito di costruire negli anni rapporti leali, trasparenti e duraturi con fornitori e partner.

Specularmente è chiaro quali siano le caratteristiche dei fornitori che fanno da valore aggiunto.



Stefano Pittis si avvale di due principali fornitori per quanto riguarda i materiali per l'edilizia, si tratta di due aziende grandi e con una importante reputazione alle spalle, sebbene differiscano molto l'una dall'altra: MAPEI S.p.A. e Volteco S.p.A.



Fondata nel 1937 a Milano, Mapei oggi è il maggior produttore mondiale di adesivi e prodotti chimici per l'edilizia.

A partire dagli anni '60 Mapei ha iniziato la sua strategia di internazionalizzazione per

avere una maggiore vicinanza alle esigenze locali e una riduzione al minimo dei costi di trasporto.

Attualmente il Gruppo è composto da 70 aziende consociate con 64 stabilimenti produttivi operanti nei 5 continenti in 31 nazioni diverse, ognuno dei quali è dotato di un laboratorio di controllo qualità.

Alla ricerca Mapei ha da sempre dedicato grande importanza, investendo in R&S il 12% dei propri dipendenti e oltre il 5% del fatturato di cui, in particolare, il 70% è destinato allo sviluppo di prodotti eco-sostenibili, che rispettano l'ambiente e soddisfano i requisiti del programma LEED. Inoltre, Mapei ha sviluppato una capillare rete tecnico-commerciale in tutti i più importanti paesi del mondo e mette a disposizione un valido servizio di assistenza tecnica e consulenza sui cantieri, particolarmente apprezzato dai progettisti e dai professionisti della posa.

Stefano Pittis riconosce a MAPEI S.p.A. un insieme di plus derivati dalle politiche di gestione dell'azienda, del personale e dell'impatto ambientale:

- ▶ Presenza di un codice etico che governa comportamenti e scelte delle persone e dell'organizzazione.
- ▶ Adozione di un modello di gestione basato sulla Legge 231.
- ▶ Adozione di politiche per la gestione del personale che prevedono prevenzione alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità in azienda.
- ▶ Sviluppo e realizzazione di interventi di formazione tecnica e di sensibilizzazione a prodotti eco sostenibili.



Da oltre 10 anni VOLTECO S.p.A. è fornitore di Stefano Pittis. La collaborazione è iniziata dall'acquisto di prodotti per il risanamento degli edifici, al tempo core-business di Stefan Pittis. La partnership si è consolidata negli anni focalizzandosi anche sullo sviluppo di prodotti: Stefano Pittis utilizza in via esclusiva alcune tipologie di prodotto per poterli applicare anche in forma di test fornendo conseguentemente a VOLTECO indicazioni integrative su applicazioni ed efficacia dei materiali. Il valore delle informazioni prodotte da Stefano Pittis deriva dall'esperienza in cantiere e dalla varietà di situazioni di impiego che l'azienda si trova ad affrontare.

VOLTECO S.p.A. è specializzata nella ricerca delle migliori soluzioni per la protezione e il risanamento degli edifici offrendo prodotti per l'impermeabilizzazione delle pareti, delle superfici e delle murature, per la protezione degli intonaci, per la rasatura ed il risanamento, sigillanti e impermeabilizzanti per l'edilizia, rasanti impermeabili per fac-

ciate, prodotti bentonitici e cementizi. In particolare le linee di prodotto di VOLTECO S.p.A. sono le seguenti:

- ▶ Strutture.
- ▶ Intonaci, vernici e collanti.
- ▶ Impermeabilizzazione.
- ▶ Risanamento e Restauro.
- ▶ Materiali da costruzione.

VOLTECO S.p.A. inoltre offre ai propri partner professionali corsi di aggiornamento tecnico avvalendosi di personale specializzato nella progettazione di percorsi formativi specificamente pensati per chi ha a necessità di coniugare tempi e modi del lavoro con le opportunità di formazione.

RISORSE UMANE

La capacità d'impresa di rimanere sul mercato passa necessariamente attraverso i comportamenti delle persone che in essa lavorano; ogni obiettivo economico, commerciale, produttivo viene realizzato dalle persone che investono capacità e motivazione nel lavoro.

Il rapporto tra azienda e risorse umane si sostanzia in uno scambio reciproco che va ben oltre il contratto formale, attraverso cui la retribuzione è bilanciata alla prestazione d'opera. Ciò che accade nell'impresa è una forma di reciprocità fondata su fiducia, sostegno, sviluppo di capacità, motivazione e competenze, impegno nel buon mantenimento dell'organizzazione.

È questa forma di reciprocità che lega la dimensione professionale individuale, di ogni singolo lavoratore, alla dimensione organizzativa, considerata sia in termini di obiettivi che in termini di valori e atteggiamenti.

Da un punto di vista della "relazione d'interesse", ovvero considerando le risorse umane in qualità di stakeholder, si definiscono i principali "scambi" come segue:



L'azienda è molto piccola e con un organico contenuto, funziona attraverso un modello organizzativo semplice, al vertice del quale si trova il titolare che coordina direttamente il lavoro dello staff tecnico composto da 2 operati specializzati.

L'organizzazione del lavoro, la distribuzione degli incarichi ed il coordinamento avvengono prevalentemente attraverso rapporti informali.

La composizione dello staff è molto recente, come si vedrà dai dati relativi all'avvio dei rapporti di lavoro.

In azienda convivono esperienze diverse, sia per competenze che per maturità, e questa diversità è una ricchezza poiché si innescano, e vengono facilitati, processi di diffu-

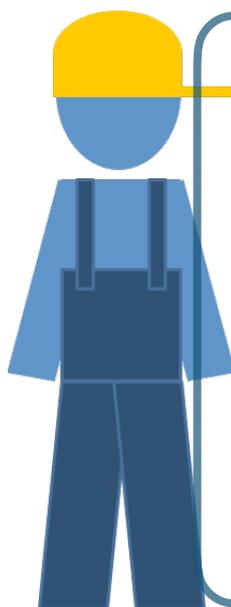
sione del sapere tecnico e specifico attraverso il lavoro. La funzione dell'affiancamento è sempre stata utile a far apprendere le modalità di lavoro: sia quelle più tecniche, legate alle abilità di base ed avanzate, sia le competenze di tipo gestionale relative all'organizzazione del lavoro, alla manutenzione dei materiali e della strumentazione ed al rapporto con clienti e committenti. In breve tempo nella squadra si è costruita una modalità di lavoro univoca tra il personale, spinta e consolidata dall'azione del titolare

ALCUNE INFORMAZIONI

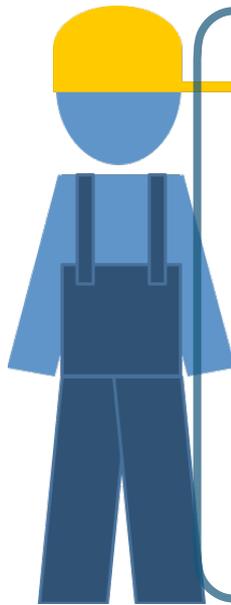
Una prima panoramica sulle risorse umane si basa su alcuni indicatori generali che descrivono la popolazione aziendale. Considerate le dimensioni dell'azienda si propongono con l'ausilio di infografiche i profili sintetici di ciascuna persona.



Stefano Pittis
 Classe 1974
 Nato a Udine
 Residente a Lavariano,
 frazione di Mortegliano (UD)
 Nazionalità italiana
 in possesso di diploma di scuola superiore
 Titolare d'impresa dal 1999



Samuele Basello
 Classe 1990
 Nato a Palmanova (UD)
 Residente a Castions di strada
 Nazionalità italiana
 in possesso di diploma di scuola media superiore
 Operaio qualificato
 Impiegato full time
 Assunto dal febbraio 2011
 Contratto di lavoro: CCNL edilizia artigianato
 Ha sviluppato competenze in particolare nel campo
 delle impermeabilizzazioni



Milosavljevic Dragoljub
 Classe 1960
 Nato a Puhovac (Croazia)
 Residente a Mortegliano
 Nazionalità Croata
 in possesso di diploma di scuola media superiore
 Operaio specializzato super
 Impiegato full time
 Assunto dal gennaio 2013
 Contratto di lavoro: CCNL edilizia artigianato
 Ha sviluppato competenze in particolare nel campo
 degli intonaci e risanamenti

PROFESSIONALITA' E FORMAZIONE

Durante gli studi, i periodi di apprendistato e di lavoro le risorse umane hanno acquisito e praticato competenze tecniche che fungono da base per lo sviluppo dell'azienda di Stefano Pittis.

In particolare i lavoratori dipendenti, pur mantenendo un valore professionale equivalente di carattere generale, e pur avendo competenze e capacità flessibili, si sono via via specializzati in due campi diversi e complementari: intonaco e rivestimenti l'uno, soluzioni per l'impermeabilizzazione l'altro.

Come già accennato la trasmissione dell'esperienza è stato uno dei punti di forza dell'azienda. Tuttavia va specificato come questo processo abbia manifestato la propria efficacia in virtù di alcune condizioni di base che lo hanno facilitato.

Tali condizioni possono essere così enumerate:

- ▶ Acquisizione di personale già in possesso di specifiche conoscenze tecniche dovute ad un precedente percorso scolastico, formativo o di qualifica;
- ▶ Rapporti di fiducia tra le persone, espressamente desiderati e facilitati dal titolare;
- ▶ Accesso periodico a schede tecniche relative a strumentazione e materiale in uso
- ▶ Aggiornamento presso le sedi di produttori e fornitori;
- ▶ Formazione riguardante i temi della sicurezza;
- ▶ Disponibilità all'affiancamento da parte del personale più esperto.

Come si nota la crescita professionale dello staff è data sia da caratteristiche strutturali (informazioni tecniche, formazione specifica ed aggiornamento, reclutamento di personale qualificato, etc...) che da caratteristiche immateriali o culturali portate avanti in prima battuta dall'imprenditore titolare e di seguito dai lavoratori (fiducia e processi di delega, formazione informale).

Ogni anno le occasioni di formazione sono frequenti, e si realizzano attraverso tre modalità ricorrenti: studio di documentazione specifica, formazione formale e certificata (soprattutto in merito a sicurezza), formazione tecnica e riunioni di staff.

In modo ricorrente i temi oggetto di formazione sono i seguenti:

- ▶ Aggiornamento normativo di settore;
- ▶ Aggiornamento in tema di sicurezza;
- ▶ Aggiornamento in tema di primo soccorso e antincendio;
- ▶ Acquisizione di informazioni relative ai prodotti;
- ▶ Acquisizione di informazioni relative al materiale di consumo.

Si afferma che, durante l'anno 2014, è stata effettuata, da parte di tutto il personale, una media di 1 ora di formazione/uomo/settimana-lavoro, privilegiando le modalità di aggiornamento attraverso documentazione e attraverso riunioni interne. L'ammontare complessivo di ore di formazione si attesta attorno alle 130.

LA SICUREZZA SUL LAVORO

cultura della responsabilità e dell'efficienza.

LA CULTURA DELLA SICUREZZA

La sicurezza sul lavoro non è solamente un obbligo di legge. Lavorare in sicurezza è innanzitutto un atto di rispetto nei confronti di se stessi, come professionisti, imprenditori e lavoratori, e nei confronti di tutte le persone che vivono relazioni con i lavoratori stessi.; tuttavia ci si rende conto, lavorando, che la sicurezza è un investimento che porta beneficio all'azienda, se questa sceglie di lavorare con qualità e con una visione a lungo termine sia degli obiettivi d'impresa che delle persone che dentro l'impresa lavorano.

D'altro canto la non-sicurezza ha un costo molto alto, meno visibile nell'immediato, ma sicuramente più incisivo e difficile da colmare nel futuro: logorio, difficoltà, infortuni, incidenti, sono aspetti a cui non è possibile attribuire un valore monetario proprio perché quando si verificano portano conseguenze irreversibili nell'azienda, nelle persone e nelle relazioni affettive che queste vivono.

Ecco perché la sicurezza sul lavoro è un valore: perché è una forte garanzia sul futuro!

La sicurezza nel settore costruzioni, ancora molta strada da fare !

Rilevando i dati INAIL relativi agli infortuni nell'Unione Europea durante gli anni che vanno dal 2008 al 2012 si mettono in evidenza i numeri relativi al settore costruzioni in Italia per dare un'evidenza alla reale portata del rischio professionale in questo settore.

Quanto emerge segue due linee di tendenza:

- Da un lato il numero di infortuni indennizzati (per i quali sono presi in considerazione gli eventi che hanno avuto come conseguenza l'assenza dal lavoro di almeno 4 giorni) è diminuito di anno in anno, passando da oltre 78.000 del 2008 a meno di 40.000 nel 2012 (quasi dimezzato il numero).
- Dall'altro lato il numero di incidenti mortali indennizzati non ha accusato una diminuzione proporzionale: 184 nel 2008, 110 nel 2012. Questo dato colloca tristemente l'Italia al primo posto in Europa dal 2008 al 2011; nel 2012 è stata il secondo paese per numero di incidenti mortali indennizzati nel settore costruzioni.

RESPONSABILITÀ E PRESTAZIONI AZIENDALI

Ciascuno ha una forte responsabilità nei confronti di altre persone, sia essi famigliari, colleghi o clienti; per questo il lavoro sicuro non riguarda solo chi lo esegue, ma anche tutti coloro che gli stanno attorno.

- ▶ Lavorare con serenità e con maggior concentrazione;
- ▶ Riduzione dei costi economici e sociali derivanti da incidenti, quasi incidenti ed infortuni;
- ▶ Avere un monitoraggio efficiente su processi di lavoro e funzionalità della strumentazione/attrezzatura;

- ▶ Generare motivazione e coinvolgimento nel personale alimentando anche lo spirito di squadra;
- ▶ Migliorare la produttività (efficienza dei tempi e dell'organizzazione del lavoro).

lavorare con serenità e con maggior concentrazione

- la consapevolezza del contesto di lavoro (ambiente, magazzino, cantiere) e di come è organizzato consente, oltre che di ridurre i rischi di incidenti, anche di poter lavorare in modo concentrato, pensando solo a ciò che si sta facendo, poiché vengono meno numerose variabili imprevedute o imprevedibili.
- il clima di lavoro è sereno e ottimizzato per garantire buoni risultati e corretti processi

contenere e ridurre i costi economici e sociali derivanti da incidenti, quasi-incidenti ed infortuni

- ogni situazione imprevista genera attività (e quindi costi) non preventivata. La gestione in sicurezza degli spazi e dei processi di lavoro riduce notevolmente il verificarsi di situazioni impreviste.
- il mancato lavoro a causa di infortuni alle persone o di danni alle attrezzature è un costo in quanto mancato lavoro e mancato introito.
- infortuni e sospensioni dell'attività sono un costo sociale sia a livello amministrativo (cure mediche, ospedalizzazioni, pratiche amministrative e burocratiche, etc...), che a livello della sfera privata (necessità di assistenza domestica, mancato sostegno ai familiari, necessità di riorganizzazione dei tempi di vita, etc...)

mantenere un controllo efficiente su processi di lavoro e funzionalità dell'attrezzatura

- applicare un sistema di salute e sicurezza apre la possibilità di analizzare al meglio i processi lavorativi, ricavando informazioni sulla loro migliorabilità
- la verifica dello stato di salute dell'attrezzatura, oltre che a migliorare il lavoro delle persone, consente di poter programmare acquisti e manutenzione invece che attendere le "rotture" impreviste.
- La programmazione delle spese è un fattore di salute aziendale ed organizzativa

generare motivazione e coinvolgimento nel personale alimentando anche lo spirito di squadra

- la sicurezza sul lavoro di tutta la squadra dipende dai comportamenti sicuri che ogni persona adotta, rispettando le norme e le procedure condivise. La condotta di ogni lavoratore favorisce la prevenzione dei rischi.
- ogni collaboratore è responsabile del buon esito del proprio lavoro, della cura dell'attrezzatura e della buona organizzazione del lavoro e degli spazi. Tale responsabilità genera e alimenta la consapevolezza che i risultati dell'azienda dipendono dalla qualità del lavoro di ogni persona.

migliorare la produttività

- il miglioramento della produttività è una conseguenza dei piani di lavoro, dell'allestimento dei cantieri e del corretto funzionamento di strumentazione ed attrezzatura. Tutte le condizioni che garantiscono un ambiente lavorativo a basso rischio concorrono ad aumentare l'efficienza dei processi di lavoro (riduzione degli sforzi, contenimento degli spostamenti, accesso facilitato agli attrezzi, snellimento delle operazioni di allestimento e pulizia, etc...)

Quali aspetti dell'azienda sono coinvolti nella gestione della sicurezza?

Quando si interpreta il concetto di sicurezza sul lavoro si cerca di comprendere in questa prospettiva quanti più processi lavorativi possibile. Di conseguenza si pone attenzione a tutti gli aspetti che vengono implicati nel creare in azienda un ambiente sicuro.

Già poco sopra si sono descritti i diversi benefici che conseguono dalla diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro, benefici che partono soprattutto dall'atteggiamento responsabile di ogni singolo componente della squadra: quando ciascuno è consapevole che ogni suo comportamento genera effetti, conseguenze e ricadute sul lavoro degli altri, e sull'intera azienda, allora il risultato sarà positivo non solo dal punto di vista della prevenzione dei rischi ma anche dal punto di vista della gestione dell'impresa. Il risultato più grande è che ogni persona, ogni lavoratore si sente profondamente impegnato rispetto agli obiettivi dell'azienda.

Qui preme mettere in risalto quali siano gli aspetti pragmatici "visibili" come dirette conseguenze dell'assunzione di responsabilità: gli spazi di lavoro vengono mantenuti in ordine e pulizia, il magazzino diventa luogo in cui i materiali e la strumentazione sono facilmente reperibili ed accessibili, viene facilitato il lavoro in autonomia, gli interventi di manutenzione e gli acquisti sono programmati, si riduce il numero di imprevisti ed il disturbo che ne segue, i cantieri sono allestiti con rigore e ne deriva una immagine positiva anche verso i clienti.



Azioni di sostegno alla cultura della sicurezza ed alla promozione di comportamenti sicuri.

Per rendere attuale ed aggiornata l'azienda (persone e strutture) in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono periodicamente poste in essere alcune azioni di analisi e di intervento preventivo:

- ▶ la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (prima edizione del 19/09/2012);
- ▶ la formazione di RSP;
- ▶ l'attività informativa dei collaboratori;
- ▶ l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale.

La valutazione dei rischi aziendali [tratto dal Documento di Valutazione dei Rischi]

L'analisi dei rischi per l'azienda è stata eseguita valutando preventivamente le tipologie di lavorazioni, le tecnologie ed i materiali impiegati. L'analisi ha interessato in primis l'azienda nel suo complesso quindi si sono studiati gli ambienti di lavoro (reparti), poi le mansioni e le attività svolte dai singoli soggetti.

Contemporaneamente sono state acquisite le documentazioni riguardanti le attrezzature ed i preparati o sostanze utilizzate. La valutazione qualitativa e quantitativa dei rischi è stata eseguita per i diversi rischi secondo le indicazioni fornite dal D. Lgs 81/08 o secondo le specifiche norme tecniche, dove previste.

Nel lavoro sono stati coinvolti il Medico Competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i preposti, ove presenti. Per i singoli rischi inoltre sono stati sentiti anche i lavoratori al fine di stabilire le possibili tempistiche e le modalità di esposizione agli agenti pericolosi.

In particolare, quando significativo, i rischi per la salute degli addetti (rumore, vibrazioni, movimentazione manuale dei carichi e l'esposizione a sostanze pericolose) sono stati valutati con campionamenti e misure reali dell'agente pericoloso.

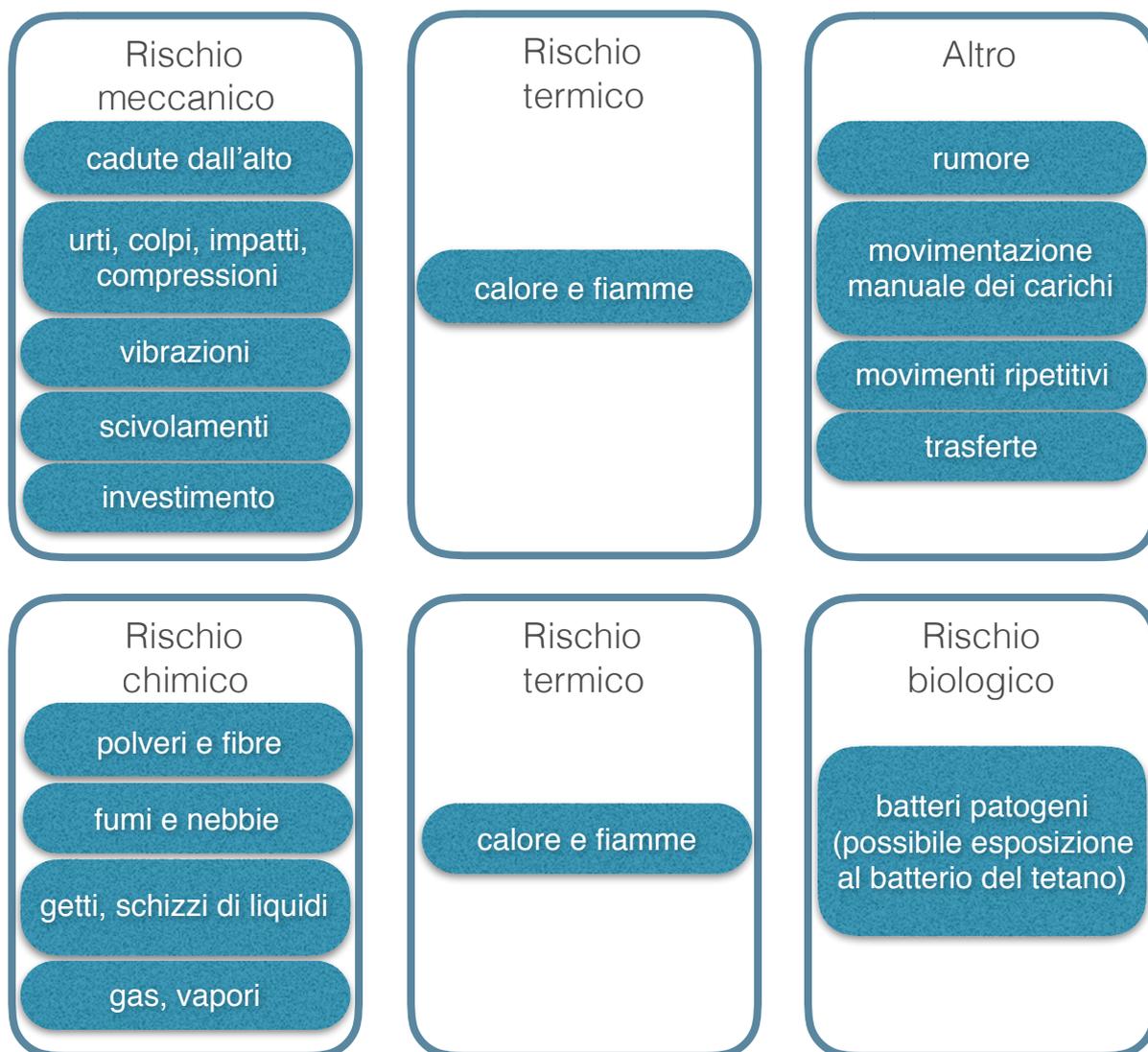
Per i rischi di tipo infortunistico invece si è proceduto ad una valutazione di tipo probabilistico tenendo cioè conto della probabilità che si verifichi un evento pericoloso (indice P che assume valori interi compresi tra 1 e 4) e del danno che lo stesso evento può generare (indice D che assume valori interi compresi tra 1 e 4). In questa maniera si è definita una scala degli interventi prioritari da mettere in atto al fine di contenere il rischio.

Tenendo conto della modalità di valutazione del rischio si ottiene una scala formulata in base a $P \times D$ che assume valori interi compresi tra 1 e 16:

- ▶ da 1 a 2: rischio lieve
- ▶ da 3 a 4: rischio basso
- ▶ da 6 a 8: rischio medio
- ▶ da 9 a 15: rischio elevato

Nell'azienda di Stefano Pittis i principali rischi sono quelli descritti nell'infografica qui sotto.

La valutazione generale di rischio è bassa e si attesta su valori compresi tra 2 (lieve) e 4 (basso), sostanzialmente dovuta ad una remota probabilità di accadimento (P sempre = 1), mentre invece il possibile danno conseguente rimane valutato tra il 3 ed il 4; in sintesi è poco probabile che ci si verifichino incidenti, ma se accadessero il danno sarebbe grave!



Attestati e certificazioni per la partecipazione a corsi di formazione sui temi di Sicurezza sul lavoro e Primo Soccorso

Di seguito si mostrano gli attestati che certificano la partecipazione di Stefano Pittis a corsi di formazione specialistici in tema di sicurezza. La formazione ha riguardato:

- ▶ Antincendio e prevenzione agli incendi;
- ▶ Primo soccorso;
- ▶ Responsabile per la Sicurezza;

- ▶ Manovratore di gru;
- ▶ Operatore su piattaforme per lavorare in elevazione.

Anche i collaboratori hanno ricevuto adeguata formazione ed aggiornamento in tema di sicurezza sul lavoro.



Scheda - Gestione dei D.P.I.

Scelta dei D.P.I.

La scelta dei D.P.I. viene effettuata dal Datore di Lavoro (Ddl) a seguito della Valutazione periodica dei rischi. L' idoneità viene valutata almeno una volta l'anno.

Acquisto dei D.P.I. e luogo di stoccaggio

Il responsabile dell'acquisto dei D.P.I. è il Datore di Lavoro, che provvede ad effettuare l'ordine ogni qualvolta se ne evidenzia la necessità. I D.P.I. sono conservati nel furgone aziendale.

Consegna dei D.P.I.

La persona che effettua la consegna è il Datore di Lavoro. In occasione della consegna dei D.P.I. viene compilato il modulo presente in allegato "Modulo consegna D.P.I." e sottoscritto da parte del lavoratore. La consegna dei D.P.I. viene effettuata in occasione di nuove assunzioni, cambio di mansione, usura dei D.P.I. precedentemente consegnati.

Formazione relativa ai D.P.I.

La formazione, che viene svolta sotto la responsabilità del Datore di lavoro che di volta in volta decide se avvalersi di personale qualificato, riguarda il corretto utilizzo dei D.P.I. e la riduzione dei rischi correlati al loro corretto utilizzo.

Viene ripetuta ad ogni sostituzione dei D.P.I., in caso di cambio di mansione e in occasione di una nuova valutazione del rischio.

Scheda - Protocollo per i nuovi assunti

In caso di nuove assunzioni il protocollo per la sicurezza della Ditta prevede le seguenti azioni:

- Assunzione del dipendente;
- Visita medica preventiva effettuata dal medico competente prima dell'inserimento del lavoratore, ai fini di verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- Formazione, informazione e addestramento sui rischi specifici con consegna della scheda personale di valutazione del rischio, effettuata come indicato nella procedura specifica di formazione;
- Consegna dei D.P.I. e registrazione mediante la scheda di consegna D.P.I. (allegato 1) e addestramento all'uso, effettuata come indicato nella procedura specifica di gestione dei D.P.I..

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

[tratto dal Documento di Valutazione dei Rischi]

Formazione

Le attività di formazione intraprese sono incentrate su:

- ▶ Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, modalità di prevenzione intrapresa in azienda, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- ▶ Rischi riferiti alle diverse mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione intraprese dal reparto interessato.

Le attività di formazione avvengono in occasione di:

- ▶ Costituzione di un rapporto di lavoro;
- ▶ Trasferimento o cambiamento di mansioni;
- ▶ Introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- ▶ A seguito della valutazione dei rischi aziendali.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti viene periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Informazione

Il Ddl informa i lavoratori, in maniera facilmente comprensibile, su:

- ▶ I rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
- ▶ I rischi specifici connessi all'attività svolta, le normative di sicurezza, le disposizioni aziendali in materia, D.P.I. in dotazione;
- ▶ Sui pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi;
- ▶ Le procedure di primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- ▶ I nominativi del responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e del medico competente;
- ▶ I nominativi degli addetti al Primo Soccorso e Gestione Emergenze.

Addestramento

L'addestramento specifico viene effettuato in occasione di:

- ▶ Costituzione di un rapporto di lavoro;
- ▶ Trasferimento o cambiamento di mansioni;
- ▶ Introduzione di nuove attrezzature o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Lo svolgimento delle attività sopra descritte viene monitorato attraverso lo schema che segue, la cui valutazione e revisione avviene almeno una volta l'anno.

POLITICHE AZIENDALI PER IL RISPETTO E LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Lo sviluppo di servizi e prodotti dell'azienda di Stefano Pittis e l'attenzione all'equilibrio economico e finanziario hanno la possibilità di essere curati compatibilmente con la sensibilità verso l'ambiente e con una importante attenzione all'ecologia.

Di seguito illustreremo quali sono i driver principali attraverso i quali l'azienda contribuisce all'abbattimento delle quote di CO₂ emesse nell'aria dai sistemi di riscaldamento.

L'edilizia ed il settore costruzioni in generale giocano un ruolo importante, attualmente, nell'orientare le scelte abitative e gli stili di vita di persone, famiglie e comunità, verso opzioni che prevedano un utilizzo razionale delle risorse energetiche. L'ottimizzazione economica (l'energia ha sempre un costo) ed il rispetto per l'ambiente sono le due leve per imprimere una direzione ecosostenibile all'abitare.

È anche importante affermare come ci sia un crescente impegno da parte dei clienti e produttori, ad investire sia in sistemi energetici derivati da fonti rinnovabili (sole, legno, pellet) che in materiale per abitazioni che riduca la dispersione di calore verso l'esterno dei volumi abitati.

Sostanzialmente intervenire negli edifici in un'ottica di risparmio energetico porta ad avere vantaggi (senza controindicazioni o rischi particolari) di tipo economico ed ecologico sia nel breve che nel medio e lungo periodo, tra cui:

- ▶ Riduzione immediata delle emissioni di CO₂
- ▶ Riduzione immediata dell'utilizzo di fonti energetiche non rinnovabili
- ▶ Tensione verso l'autonomia energetica
- ▶ Recupero calcolabile degli investimenti iniziali
- ▶ Gestione efficiente immediata delle spese energetiche

Stefano Pittis, attraverso il lavoro della sua impresa, sostiene processi e prodotti costruttivi eco-sostenibili che si caratterizzano per il contenuto impatto ambientale.

1. Utilizzo di prodotti ecologici

Vengono preferibilmente utilizzati prodotti per l'edilizia che siano stati "marchiati" da certificazione ambientale. Questo tipo di prodotti (riconoscibili per l'etichettatura che garantisce la certificazione) vengono realizzati attraverso processi ad emissioni controllate e che non alimentano l'effetto serra durante tutto il ciclo di vita del prodotto (dalla realizzazione, all'utilizzo, allo smaltimento).

Tutti i clienti ed i partner di Stefano Pittis hanno la possibilità di verificare di volta in volta se i prodotti in uso soddisfano le loro esigenze, poiché le confezioni sono marchiate a garanzia della qualità e del rispetto per l'ambiente.

Le certificazioni in uso sono le seguenti:

- ▶ Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001

- ▶ EMAS III (Environmental Management and Audit Scheme) – sistema di gestione ambientale Europea certificato in accordo con il Regolamento Europeo CE 1221/2009
- ▶ Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro secondo la norma OHSAS 18001
- ▶ Marchiature CE per i prodotti da costruzione (adesivi, materiali lapidei, intonaci, materiali per massetti, malte da muratura, sistemi di fissaggio e di isolamento a cappotto, etc...). Le marchiature riguardano le norme EN 998-1, EN 1504, EN 12004, EN 13813, EN 934.



ALCUNI ESEMPI DI MARCHIATURA CE

- ▶ -Marchiature “**EC1**” (a bassissime emissioni di composti organici volatili) e “**EMICODE EC1 PLUS**” (a bassissima emissione di composti organici volatili-PLUS).

2. Realizzazione di edifici ed abitazioni a basso consumo energetico

Sia nella costruzione di edifici nuovi che nelle ristrutturazioni è sempre più frequente e diffuso l'utilizzo di impianti progettuali, di tecnologie e di materiali che consentono agli edifici di avere alti livelli di efficienza energetica e di avere un basso impatto ambientale (bassa emissione di CO₂, direttamente implicata nel fenomeno del riscaldamento terrestre, o “Effetto serra”). Questo comporta che gli ambienti necessitino di un minor consumo di energia per garantire il calore necessario al comfort abitativo proprio grazie ad una ridotta dispersione di calore dell'involucro dell'edificio.

L'azienda di Stefano Pittis si caratterizza per aver accumulato competenze nell'impiego di sistemi e materiali isolanti attraverso i quali la perdita di calore attraverso le pareti esterne dell'edificio viene minimizzata.

3. Operazioni di smaltimento rifiuti (in seguito all'iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali)

Ogni operazione di trasporto e smaltimento dei rifiuti prodotti dall'attività professionale avviene nel pieno rispetto delle norme di legge vigenti.

Stefano Pittis è un Operatore Ambientale iscritto all'Albo Nazionale, con numero di iscrizione TS01679 *“ai sensi dell'articolo 212, comma 8, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n152, per l'esercizio delle operazioni di raccolta e trasporto dei rifiuti non pericolosi e delle operazioni di raccolta e trasporto dei rifiuti pericolosi in quantità non eccedente trenta chilogrammi al giorno o trenta litri al giorno prodotti dalla suddetta attività”*.

RIEPILOGO – BEST PRACTICE AZIENDALI

A conclusione di questa panoramica incentrata sugli indicatori relativi alle pratiche di lavoro, alle condizioni di lavoro adeguate e ai diritti umani in azienda, è possibile fare una sintesi per punti che ne evidenzia i dati più rilevanti:

- ▶ Stefano Pittis al 31/12/2014 impiega 2 persone entrambe di genere maschile;
- ▶ Tutti i dipendenti sono inquadrati con contratto a tempo indeterminato ed orario full-time. L'inquadramento si riferisce al CCNL Edilizia Artigianato.
- ▶ L'età delle risorse umane è compresa tra i 24 e i 54 anni. L'età media è di 39 anni.
- ▶ I dipendenti di Stefano Pittis sono residenti o domiciliati nelle aree limitrofe alla sede di lavoro (stesso comune – Mortegliano - o limitrofo – Castions di Strada-).
- ▶ I dipendenti sono in possesso del titolo di studio di Diploma di Scuola Media Superiore.
- ▶ Una persona è di nazionalità italiana.
- ▶ L'azienda di Stefano Pittis opera in completa ottemperanza della legge n. 68 del 1999, relativa all'assunzione di lavoratori portatori di disabilità.
- ▶ Anzianità di servizio: un dipendente è stato assunto nel febbraio 2011, un dipendente è stato assunto nel gennaio 2013.
- ▶ L'azienda di Stefano Pittis si è dotata di criteri di organizzazione del lavoro e di politiche aziendali in materia di assunzione, gestione, remunerazione, incentivazione, formazione e valorizzazione del personale affinché non sussista alcun tipo di discriminazione.
- ▶ Attraverso l'adozione di apposite politiche di condotta, l'azienda si impegna a contrastare il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro.
- ▶ Come risultato delle politiche per la sicurezza, il titolare provvede a mantenere un ambiente di lavoro sicuro ed igienico, favorendo la massima tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro in osservanza delle conoscenze più attuali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.
- ▶ Non ci sono stati episodi di incidenti sul lavoro, infortuni e/o malattie professionali.

L'AZIENDA IN NUMERI

Per dare un'idea delle performance economico-finanziarie dell'azienda, forniamo di seguito la valutazione secondo il rating Basilea 3 e il merito di credito Fondo di Garanzia Mediocredito Centrale.

Sintesi di Stato Patrimoniale

Attivo	31.12.2012	31.12.2013	+/- (%)	31.12.2014	+/- (%)
ATTIVO FISSO (Immobilizzazioni)	159.627	152.293	-4,6%	140.002	-8,1%
Immobilizzazioni Immateriali	39	--	-100,0%	--	//
Immobilizzazioni Materiali	159.433	152.138	-4,6%	139.847	-8,1%
Terreni e Fabbricati	111.096	108.553	-2,3%	106.004	-2,3%
Altre Immobilizzazioni materiali	48.337	43.585	-9,8%	33.843	-22,4%
Immobilizzazioni Finanziarie	155	155	0,0%	155	0,0%
Partecipazioni	--	--	//	--	//
Crediti v/controlanti, collegate, e altre	--	--	//	--	//
Altre immobilizzazioni finanziarie	155	155	0,0%	155	0,0%
ATTIVO CORRENTE	104.268	86.649	-16,9%	85.391	-1,5%
Magazzino/Rimanenze finali	15.154	--	-100,0%	--	//
Materie prime	--	--	//	--	//
Semilavorati e prodotti finiti	15.154	--	-100,0%	--	//
Lavori in corso su ordinazione	--	--	//	--	//
Anticipi a fornitori	--	--	//	--	//
Crediti	79.953	84.357	5,5%	83.064	-1,5%
Disponibilità liquide	7.177	1.560	-78,3%	930	-40,4%
Altro Attivo Circolante	1.984	732	-63,1%	1.397	90,8%
CAPITALE INVESTITO	263.895	238.942	-9,5%	225.393	-5,7%
Passivo	31.12.2012	31.12.2013	+/- (%)	31.12.2014	+/- (%)
MEZZI PROPRI (Patrimonio Netto)	155.280	149.560	-3,7%	152.433	1,9%
di cui Capitale Sociale	102.487	102.487	0,0%	102.487	0,0%
di cui Altre Riserve	52.793	47.073	-10,8%	49.946	6,1%
PASSIVITA' A M/L TERMINE	40.234	34.128	-15,2%	27.692	-18,9%
Fondi per rischi e oneri	2.547	4.816	89,1%	6.755	40,3%
Fondo TFR	--	--	//	--	//
Debiti verso banche	37.687	29.312	-22,2%	20.937	-28,6%
Altri debiti a M/L termine	--	--	//	--	//
PASSIVITA' CORRENTI	68.381	55.254	-19,2%	45.268	-18,1%
Debiti verso banche	4.000	847	-78,8%	9.745	1050,5%
Debiti verso fornitori	56.625	43.711	-22,8%	13.225	-69,7%
Acconti da clienti	--	--	//	--	//
Altri debiti a breve	7.756	10.696	37,9%	22.298	108,5%
CAPITALE ACQUISITO	263.895	238.942	-9,5%	225.393	-5,7%

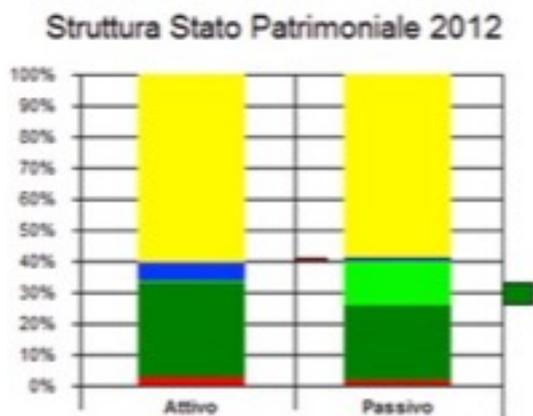
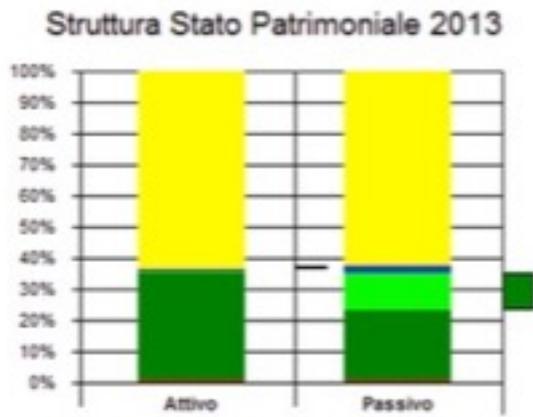
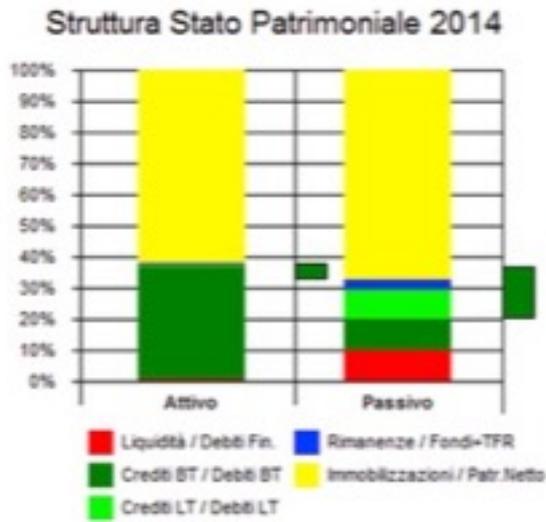
Conto economico riclassificato a Valore Aggiunto

Attivo	31.12.2012	31.12.2013	+/- (%)	31.12.2014	+/- (%)
RICAVI	252.462	291.861	15,6%	247.128	-15,3%
+ Variazione rimanenze finali e semil.	15.154	-15.124	-199,8%	--	100,0%
+ Variazione lavori in corso.	--	--	//	--	//
+ Incrementi di immobil.per lav.int.	--	--	//	--	//
+ Altri ricavi	1.768	2.625	48,5%	885	-66,3%
= VALORE DELLA PRODUZIONE	269.384	279.362	3,7%	248.013	-11,2%
- Acquisti	125.260	103.690	-17,2%	78.454	-24,3%
- Variazione materie prime	--	--	//	--	//
- Spese generali	31.262	38.281	22,5%	27.368	-28,5%
= VALORE AGGIUNTO	112.862	137.391	21,7%	142.191	3,5%
- Costo del lavoro (escluso accantonamento TFR)	35.540	62.698	76,4%	66.791	6,5%
= MARGINE OPERATIVO LORDO (EBITDA)	77.322	74.693	-3,4%	75.400	0,9%
- Accantonamenti	2.119	3.366	59,8%	3.579	5,7%
- Ammortamenti e svalutazioni	16.470	18.130	10,1%	15.900	-12,3%
= MARGINE OPERATIVO NETTO (MON)	58.733	53.177	-9,5%	55.921	5,2%
+ Proventi (oneri) gestione accessoria	--	--	//	--	//
= RISULTATO ANTE ONERI FINANZIARI (EBIT)	58.733	53.177	-9,5%	55.921	5,2%
- Oneri (Proventi) Finanziari	3.414	3.066	-10,2%	3.102	1,2%
- Rettifiche di valore di attività finanziarie	--	--	//	--	//
- Oneri (Proventi) straordinari	--	--	//	--	//
= RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	55.319	50.111	-9,4%	52.819	5,4%
- Imposte	2.526	3.038	20,3%	2.873	-5,4%
=REDDITO NETTO (Utile/Perdita d'Esercizio)	52.793	47.073	-10,8%	49.946	6,1%

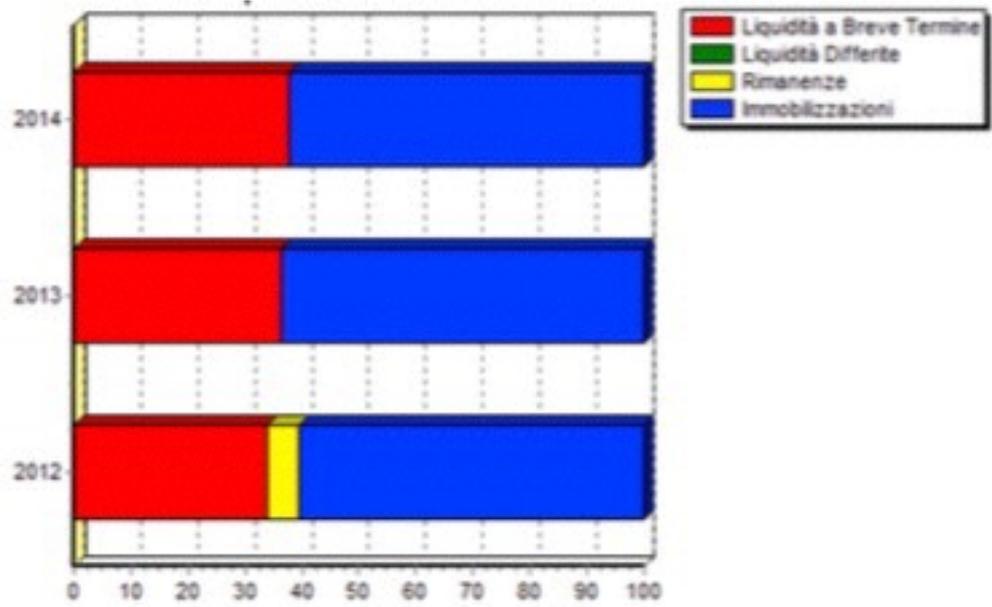
Analisi grafica dello stato patrimoniale: struttura

Margine di Struttura
 E' la differenza tra Patrimonio Netto e Immobilizzazioni.
 Se positivo o tendente a 0 (verde) indica che i Propri Capitali sono sufficienti allo svolgimento dell'attività d'impresa; altrimenti (rosso) non sono sufficienti.

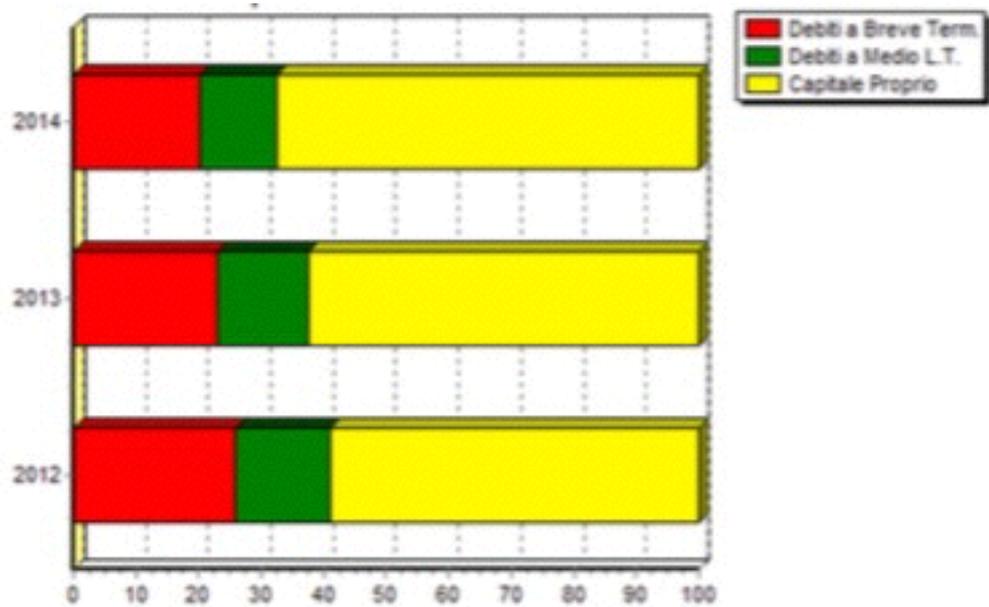
Margine di Tesoreria
 E' la differenza tra Liquidità più Crediti a BT e Debiti Finanziari più Debiti a BT. Se positivo (verde) indica una buona Situazione Finanziaria; se negativo (rosso) uno squilibrio della Situazione Finanziaria.



Analisi grafica dello stato patrimoniale: composizione



COMPOSIZIONE ATTIVO



COMPOSIZIONE PASSIVO

Analisi per indici

INDICI DI STRUTTURA FINANZIARIA	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
Elasticità degli impieghi	0,40	Insufficiente	0,36	Insufficiente	0,38	Insufficiente
Liquidità capitale investito	0,34	Insufficiente	0,36	Insufficiente	0,38	Insufficiente
Rigidità dei finanziamenti	3,86	Buono	4,32	Buono	4,98	Buono
Indebitamento	1,70	Equilibrio	1,60	Equilibrio	1,48	Indipendenza da terzi
Solidità patrimoniale	1,52	In Aumento	1,46	In Aumento	1,49	In Aumento
INDICE DI CICLO FINANZIARIO	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
Rotazione del Capitale Investito	1,02	Ottimo	1,17	Ottimo	1,10	Ottimo
INDICI DI SITUAZIONE ECONOMICA	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
ROS (Return On Sales = MON / (Ricavi delle Vendite e delle Prestazioni))	23,3%	Ottimo	18,2%	Ottimo	22,6%	Ottimo
ROI (Return on Investments = EBIT / CI)	22,3%	Ottimo	22,3%	Ottimo	24,8%	Ottimo
ROE (Return on Equity = UTILE NETTO / CP)	34,0%	Ottimo	31,5%	Ottimo	32,8%	Ottimo
Tasso costo di indebitamento (I)	3,1%	Buono	3,4%	Buono	4,3%	Buono
EFFETTO LEVERAGE	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
Leverage = ROI - I (se ROI > I, dove I = Tasso di indebitamento)	19,1%	Ottimo	18,8%	Ottimo	20,6%	Ottimo

Analisi equilibrio strutturale aziendale

	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
Liquidità	1,27	Ottimo	1,55	Ottimo	1,86	Ottimo
Disponibilità	1,50	Discreto	1,55	Discreto	1,86	Buono
Garanzia	0,97	Buono	0,98	Buono	1,09	Buono
Margine di Tesoreria	20.733	Ottimo	31.395	Ottimo	40.123	Ottimo
Capitale circolante netto	35.887	Ottimo	31.395	Ottimo	40.123	Ottimo
Margine di struttura	-4.347	Discreto	-2.733	Discreto	12.431	Buono

Evidenza

	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
Acid Test (indice di liquidità) (Attivo corrente - rimanenze / Passivo corrente)	1,303	Sufficiente	1,568	Discreto	1,886	Buono
Autonomia Finanziaria (CP / CI = CP / (CP+CT))	0,588	Buono	0,626	Buono	0,676	Ottimo
Rapporto di Indebitamento (Passività Correnti / Mezzi Propri)	0,440	Ottimo	0,369	Ottimo	0,297	Ottimo
Rapporto di Indebitamento Bancario (Debiti vs. banche / Mezzi Propri)	0,268	Ottimo	0,202	Ottimo	0,201	Ottimo

Sulla base dello Z-SCORE la possibilità di fallimento è:

ALTA La probabilità di fallimento è molto alta	MEDIO-ALTA Probabilità di fallimento entro 2 anni	MEDIA Cautela nella gestione	BASSA Società finanziariamente solida
Z < 1.8	1.8 <= Z <= 2.7	2.7 < Z <= 3	Z > 3

	peso	31.12.2012	Giudizio	31.12.2013	Giudizio	31.12.2014	Giudizio
Indice di flessibilità aziendale Capitale Circolante / Capitale Investito	1.5	0,395	Ottimo	0,363	Ottimo	0,379	Ottimo
Indice di autofinanziamento Utile Non Distribuito (Altre Riserve) / Capitale Investito	1.44	0,200	Buono	0,197	Buono	0,222	Buono
ROI Risultato Operativo EBIT / Capitale Investito	3.64	0,223	Ottimo	0,223	Ottimo	0,248	Ottimo
Indice indipendenza da terzi Patrimonio Netto / Passività Correnti e Consolidate	0.7	1,430	Ottimo	1,673	Ottimo	2,089	Ottimo
Turnover Attività Valore della Produzione / Capitale Investito	0.64	1,021	Sufficiente	1,169	Sufficiente	1,100	Sufficiente
SCORING (Z-SCORE)		3,345		3,557		3,957	
Probabilità fallimento		BASSA		BASSA		BASSA	

Valutazione per ammissione a Fondo di Garanzia Mediocredito

Codice ATECO: 43.39.01 Valutazione Utilizzata: EDILIZIA	31.12.2012	PUNTEGGIO	31.12.2013	PUNTEGGIO	31.12.2014	PUNTEGGIO
Mezzi Propri+Debiti Medio-Lungo Termine/Immobilizzazioni	122,5%	3	120,6%	3	128,7%	3
Mezzi Propri/Totale Passivo	58,8%	3	62,6%	3	67,6%	3
Margine Operativo Lordo (MOL)/Oneri Finanziari Lordi	22,649	3	24,362	3	24,307	3
Margine Operativo Lordo (MOL)/Valore della Produzione	28,7%	3	26,7%	3	30,4%	3
TOT PUNTEGGIO		12		12		12
Livello		A		A		A
Valutazione	FASCIA "1"		Proposta POSITIVA al Comitato			

LIVELLO	2012	2013	2014
A	☀	☀	☀
B			
C			

Calcolo del Rating Basilea 3

Indicatori principali	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Valore	Scoring	Valore	Scoring	Valore	Scoring
Grado di copertura immobilizzazioni nette	1,225	1,90	1,206	1,82	1,287	2,15
Grado di indipendenza finanziaria	0,588	3,00	0,626	3,00	0,676	3,00
Incidenza oneri finanziari su fatturato	0,013	2,73	0,011	2,90	0,013	2,75
Liquidità generata dalla gestione	0,262	3,00	0,273	3,00	0,292	3,00
SCORING		10,63		10,73		10,90
RATING		A		A		A

2012	2013	2014	
★	★	★	A / AA / AAA
			BBB / BBB+
			BBB-
			BB+
			BB
			BB-
			B+
			B
			B-
			CCC
			CC / C / D

CONTABILITÀ SOCIALE

CALCOLO E RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il Valore Aggiunto di un'impresa rappresenta la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, individuabile come differenza tra la produzione lorda ed il consumo di beni e servizi.

L'impresa acquista beni e servizi necessari a produrre altri beni e servizi. La differenza tra il valore finale dei beni e servizi prodotti e il valore dei beni e servizi acquistati per essere impiegati nel processo produttivo è il valore aggiunto. Pertanto si può dire che esso è una misura dell'incremento lordo del valore risultante dell'attività economica cioè nel processo di trasformazione delle materie prime iniziali in prodotto finale.

La determinazione di tale valore assume significato in quanto rappresenta il raccordo contabile tra il Bilancio di esercizio ed il Bilancio Sociale. Il suo calcolo avviene, infatti, attraverso una riclassificazione delle voci del Conto Economico di esercizio, finalizzata a evidenziare sia il processo di formazione del Valore Aggiunto aziendale che la sua distribuzione, esprimendo in quantità monetarie i rapporti tra l'impresa e il sistema socio-economico con cui interagisce, con particolare riferimento ad alcuni dei principali stakeholder considerati in questo Bilancio Sociale:

- ▶ Risorse umane
- ▶ Stato, enti e istituzioni
- ▶ Collettività
- ▶ Sistema impresa

Sotto il profilo metodologico, tra le diverse configurazioni che può assumere il Valore Aggiunto, a seconda del livello di aggregazione dei componenti reddituali, si è scelta come base di riferimento quella del Valore Aggiunto Globale (V.A.G.), adottata anche nei criteri CSR – SC.

Il progetto CSR – SC, avviato nel 2002 dal Ministero del Welfare, trae origine dal crescente impegno della comunità internazionale all'adozione di comportamenti etici ed eco-compatibili da parte delle imprese. Nell'elaborazione delle linee d'azione del programma si è partiti dalla definizione di CSR contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea: "Integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

Ciò implica che le imprese andranno oltre il semplice rispetto della normativa vigente, assumendo l'impegno in ambito socio-ambientale come un nuovo apporto

strategico alla gestione dell'impresa. Elementi fondamentali del Progetto risultano essere la volontarietà nell'approccio alla CSR e la promozione della cultura della responsabilità sociale nel sistema economico nazionale.



Nelle pagine che seguono, il Conto Economico viene rielaborato in un prospetto analitico allo scopo di determinare l'ammontare del Valore Aggiunto Lordo mentre nell'ultimo prospetto di questa sezione il Valore Aggiunto Lordo viene suddiviso in base alla sua destinazione, evidenziando la quota spettante a ciascuno degli stakeholder sopra citati.

Equivalenza algebrica e bilanciamento con la contabilità generale di esercizio

Il parametro del Valore Aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, con riferimento agli interlocutori (stakeholder) che partecipano alla sua distribuzione. Il processo di calcolo riclassifica i dati del Conto Economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder di riferimento. Nel processo di distribuzione si tiene conto anche dell'effettiva attribuzione del risultato di esercizio.

Il Valore Aggiunto può avere una dimensione al netto o al lordo degli ammortamenti. La dimensione al lordo accomuna alla nuova ricchezza prodotta i flussi di graduale reintegrazione dei costi dei fattori produttivi durevoli. Quando si accolga tale dimensione, gli ammortamenti vanno attribuiti, in sede di distribuzione, alla remunerazione dell'azienda.

Il Valore Aggiunto viene rappresentato in due distinti prospetti:

- ▶ il Prospetto di determinazione del Valore Aggiunto, individuato dalla contrapposizione dei ricavi e dei costi intermedi;
- ▶ il Prospetto di ripartizione del Valore Aggiunto, ricomposto quale sommatoria delle remunerazioni percepite dagli interlocutori interni all'azienda e delle liberalità esterne.

I due prospetti devono essere, ovviamente, bilancianti.

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il Valore Aggiunto può riflettere varie configurazioni a seconda del livello di aggregazione dei componenti reddituali:

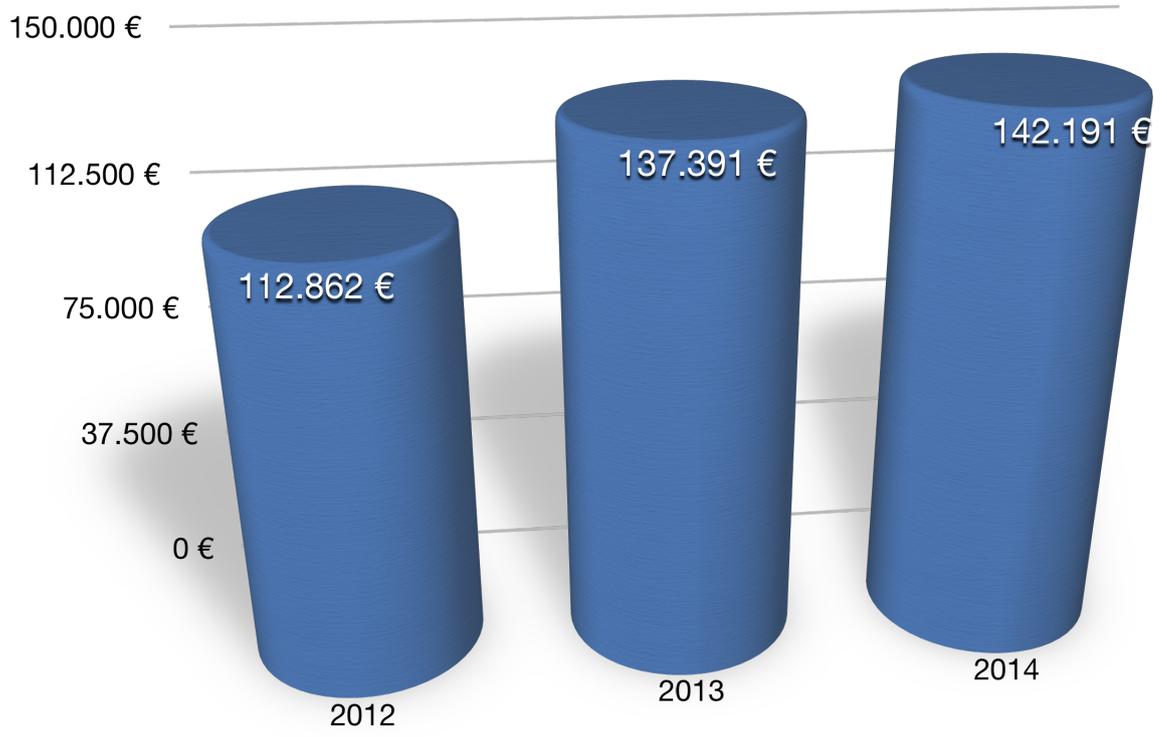
- ▶ Valore Aggiunto Caratteristico (V.A.C.)
- ▶ Valore Aggiunto Ordinario (V.A.O.)
- ▶ Valore Aggiunto Globale (V.A.G.)

La configurazione prescelta in questa elaborazione è quella del Valore Aggiunto Globale, che può essere considerato sia al netto che al lordo degli ammortamenti.

DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE

Il Valore Aggiunto Globale è stato negli anni 2012, 2013 e 2014 rispettivamente di 112.862 €, 137.391 € e 142.191 € come si evince dal calcolo precedentemente illustrato (conto economico riclassificato a Valore Aggiunto).

Ripartizione del valore aggiunto globale	2012	2013	2014
Ricavi da prestazioni	269.384	279.362	248.013
Consumi	156.522	141.971	105.822
Valore Aggiunto Globale Lordo	112.862	137.391	142.191
Ripartito tra:			
Risorse Umane	37.659	66.084	70.370
Remunerazioni dirette	35.540	62.698	66.791
Remunerazioni indirette	2.119	3.386	3.579
Stato Enti Istituzioni	2.526	3.038	2.873
Imposte sul reddito	2.526	3.038	2.873
Ammortamenti e svalutazioni	16.470	18.130	15.900
Ammortamenti	16.470	18.130	15.900
Enti finanziatori			
Oneri (proventi) finanziari	3.414	3.066	3.102
Sistema Impresa			
Reddito netto	52.793	47.073	49.946
Rettifiche valori su immobilizzazioni			
Valore Aggiunto Globale	112.862	137.391	142.191



OBIETTIVI PER IL FUTURO

La realizzazione del Bilancio Sociale è anche un momento per immaginare e pianificare sviluppi dell'azienda che potranno avere inizio a partire dall'anno 2015.

Si tratta sostanzialmente di due macro obiettivi riguardanti la capacità costruttiva dell'impresa e l'apertura di nuovi canali di comunicazione con il pubblico e gli stakeholder.

1. Sviluppare competenze per la realizzazione di abitazioni sul modello della "Casa Passiva"

In linea con le esperienze costruttive maturate in questi anni, Stefano Pittis sta orientando l'attenzione verso sistemi di progettazione e costruzione degli edifici che, nell'arco del medio/lungo periodo, mettano l'azienda nelle condizioni di iniziare il lavoro sulle cose dette case passive.

Gli edifici passivi possono assicurare il benessere termico con una minima fonte energetica di riscaldamento interna all'edificio ovvero senza alcun impianto di riscaldamento tradizionale, ossia caldaia e termosifoni o sistemi analoghi. La casa è detta "passiva" perché la somma degli apporti passivi di calore dell'irraggiamento solare trasmessi dalle finestre e il calore generato internamente all'edificio da elettrodomestici e dagli occupanti stessi sono quasi sufficienti a compensare le perdite dell'involucro durante la stagione fredda. L'architettura passiva è dunque una architettura che copre, con una serie di dispositivi passivi, la maggior quota dei fabbisogni energetici degli edifici attraverso flussi di caldo e freddo tratti dall'ambiente esterno.

In particolare si sta già approfondendo la collaborazione con uno studio di progettazione che tratta case in legno.

2. Organizzare un sistema di comunicazione integrata sul web

Il rapporto con il pubblico può avvalersi anche della comunicazione via Web che, fino ad ora, è stata scarsamente utilizzata, ma che rappresenta uno degli obiettivi di sviluppo della gestione d'impresa.

Nell'ottica di ampliare la trasparenza dell'attività aziendale e di rendere riconoscibile lo stile professionale si intende aprire un blog, affiancato da attività di pubblicazione su social network, in cui avviare un'attività di comunicazione che comprenda alcuni punti importanti quali:

- ▶ Presentazione dell'azienda e delle competenze consolidate;
- ▶ "Case-history" riguardanti i lavori più importanti ed interessanti;
- ▶ Spiegazioni sull'impiego di materiali;
- ▶ Spiegazioni sull'impiego e sull'efficacia di specifici prodotti;
- ▶ Testimonianze da parte di clienti;
- ▶ Partnership e rapporti con fornitori.

DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Lo scopo di realizzare il Bilancio Sociale è, per sua natura, la sua diffusione agli stakeholder dell'azienda e renderlo disponibile a chiunque voglia prenderne visione. A tal fine diamo di seguito le modalità con le quali daremo luogo alla sua diffusione.

Periodo di realizzazione: 2015					
Modalità di diffusione	Cartacea	CD o USB		Sito internet (free download)	
Numero di copie	4	16			
Invio diretto di 20 copie a	Fornitori 3	Clienti 7	Finanziatori 1	Comuni 1	Altri 8

Si prevede, inoltre, l'organizzazione di incontri per la diffusione interna, al personale, ed esterna, ad altri stakeholder, del presente Bilancio Sociale.

Su richiesta, potranno essere prodotte ulteriori copie il cui numero non è attualmente stimabile.

Il Bilancio Sociale è pubblicato sul seguente sito:

<https://stefanopittis.wordpress.com>

Ideazione, redazione e impaginazione grafica del presente Bilancio Sociale a cura di:

COVECO s.r.l. - Udine



Stefano Pittis
via Pozzuolo 30
Lavariano - frazione di Mortegliano
Telefono: 04321845753