

# IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE RISCHI SA8000 ANNO 2026

## 1 Sommario

---

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Sommario.....  | 2  |
| 2   | Individuazione dei rischi .....  | 3  |
| 2.1 | Lavoro infantile .....   | 3  |
| 2.2 | Lavoro forzato e obbligato .....                                       | 3  |
| 2.3 | Salute e sicurezza .....   | 3  |
| 2.4 | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva ..... | 4  |
| 2.5 | Discriminazione .....  | 4  |
| 2.6 | Pratiche disciplinari .....  | 5  |
| 2.7 | Orario di lavoro .....   | 5  |
| 2.8 | Retribuzione .....   | 6  |
| 2.9 | Sistema di gestione .....  | 6  |
| 3   | Valutazione dei rischi.....  | 8  |
| 4   | Classificazione dei rischi.....  | 9  |
| 5   | Consultazioni delle parti interessate .....                            | 13 |
| 6   | Azioni per il miglioramento .....                                      | 14 |

## 2 Individuazione dei rischi

### 2.1 Lavoro infantile

Ad oggi tutto il personale dell'azienda è maggiorenne e tuttavia anche le eventuali future assunzioni riguarderanno sempre lavoratori che abbiano completato almeno un ciclo di scuola secondaria di secondo grado e pertanto di norma di età superiore a 18 anni.

Nel corso degli anni sono state effettuate alcune visite presso stakeholders dell'azienda (Clienti e società partner) e sono stati condotti audit formali sulla responsabilità sociale presso i principali fornitori a rischio. Durante le visite e gli audit non sono mai stati individuati elementi che abbiano fatto presupporre l'impiego di lavoro infantile.

Tutto il personale di Altec Services, compreso quello di più recente assunzione, è comunque informato che qualora venisse a conoscenza di organizzazioni che fanno ricorso a lavoro infantile, deve darne tempestiva comunicazione alla direzione la quale provvederà a dar seguito a quanto previsto dalla procedura PS 01.

#### Rischi associati

Impiego lavoro infantile presso le parti interessate

### 2.2 Lavoro forzato e obbligato

Altec Services opera nel rispetto della normativa italiana, del CCNL e delle convenzioni internazionali senza far uso di lavoro forzato ed obbligato.

Onde scongiurare episodi che possano far pensare a pratiche per obbligare il lavoratore a fornire il proprio operato ad Altec Services contro volontà ha adottato le seguenti regole:

- i documenti del personale sono sempre conservati solo in fotocopia
- i tempi di preavviso per l'interruzione del rapporto di lavoro sono sempre riportati nelle lettere di assunzione
- non sono mai applicate trattenute salariali per obbligare il personale a lavorare per l'azienda contro volontà
- non è richiesta nessuna forma di contribuzione alle spese di assunzione

Sul server aziendale è a disposizione, per la consultazione da parte di tutto il personale, il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Terziario in vigore.

Gli aspetti che riguardano lo straordinario ed i turni di riposo sono trattati al paragrafo 2.7.

#### Rischi associati

Dipendente trattenuto contro la propria volontà oltre l'orario di lavoro concordato

### 2.3 Salute e sicurezza

La valutazione dei rischi relativi a salute e sicurezza sul lavoro è documentata nel DVR elaborato in conformità al D. Lgs. 81/08 e s.m.i., aggiornato in data 12 giugno 2023 e tuttora ritenuta adeguata.

Nel corso del 2022, l'organizzazione, seppure soggetta a rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro limitati, allo scopo di migliorare ulteriormente le attività di prevenzione e protezione ha integrato il proprio

sistema di gestione con procedure per la salute e sicurezza sul lavoro conformi allo standard UNI EN ISO 45001.

Nel corso del 2023 i dipendenti di Altec Service hanno eletto come Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, in sostituzione del dimissionario sig. Tiziano Scardello, il sig. Nicolò Pettinau eletto e formato come da prescrizioni vigenti.

Il sig. Pettinau è membro del comitato per la sicurezza e nel Social Performance Team ed è formato sia come preposto che come RLS.

## 2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Ad oggi nessun lavoratore Altec Services è iscritto al sindacato, tuttavia la direzione concede ai propri lavoratori la più ampia libertà di iscriversi a qualsiasi sindacato ritengano opportuno e la possibilità di avvalersi di rappresentanti di loro fiducia ogni qualvolta ne abbiano necessità.

I rapporti con i sindacati nel corso degli anni si sono limitati allo sviluppo di un contratto di II livello per definire la reperibilità e la discontinuità del lavoro svolto dei dipendenti che operano presso le Raffineria Sarlux di Sarroch (CA).

La direzione conferma che, per delucidazioni in merito ad aspetti che riguardano l'applicazione del contratto collettivo, sono a disposizione dei dipendenti i consulenti del lavoro dell'azienda dello Studio Noceti e Studio Pini e quelli dell'Ente Bilaterale Confederale al quale l'organizzazione è associata.

### Rischi associati

Vessazione e discriminazione di eventuali iscritti ai sindacati

## 2.5 Discriminazione

Altec Services è impegnata a garantire pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e con le quali collabora. Nessuna forma di discriminazione è tollerata.

Le cariche aziendali sono ricoperte indifferentemente sia da uomini che da donne.

La diversità dei compensi varia in funzione dei ruoli ricoperti e del numero di incarichi svolti e non è legata a nessun tipo di fattore discriminante.

Per l'attività di formazione e consulenza sono stati utilizzati fino ad oggi indifferentemente sia collaboratori di sesso maschile che femminile. Per le attività di supervisore Loss Control fino al 2023 erano state ricevute solo candidature da parte tecnici di sesso maschile. Nel corso del 2023 è stata per la prima volta ricevuta la candidatura di un tecnico di sesso femminile che ha positivamente superato i colloqui conoscitivi e tecnici ed è stata assunta. Nel corso del 2024 le sue attitudini e capacità sono risultate adeguate alle esigenze di Altec Services. Tuttavia nel primo semestre 2025 la risorsa ha comunicato che l'attività svolta non era più confacente ai propri obiettivi di vita ed ha rassegnato le dimissioni.

Ad oggi Altec Services non impiega personale di nazionalità ed origine differente da quella italiana. La direzione non ha alcuna preclusione ad assumere o collaborare, qualora si presentasse l'opportunità, con personale di nazionali o origine straniera.

Il direttore non ha nessuna preclusione neanche ad assumere persone di orientamento religioso, politico e sessuale differente dal proprio.

La direzione crede fermamente che sia diritto di tutti poter lavorare in un contesto libero dalla violenza e dalle molestie. La direzione è conscia che violenza e molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

Dall'inizio dell'attività la direzione non ha mai assistito ad episodi di violenza e molestie di alcun genere e nessun collaboratore ha segnalato né direttamente né per il tramite dei propri rappresentanti abusi.

| Rischi associati   |
|--|
| Discriminazione all'assunzione per genere, razza, religione, orientamento sessuale, disabilità e origine nazionale               |
| Discriminazione di retribuzione e promozione per genere, razza, religione, orientamento sessuale, disabilità e origine nazionale |
| Violenze e molestie sul lavoro   |

## 2.6 Pratiche disciplinari

Altec Services non ha mai dovuto ricorrere a nessun tipo di provvedimento disciplinare nei confronti del proprio personale.

Il comportamento del personale è sempre stato corretto e la direzione, in considerazione anche della dimensione dell'azienda, ha sempre cercato di instaurare un rapporto diretto con ogni singolo operatore improntato al dialogo.

Altec Services bandisce ogni tipo di coercizione fisica e mentale, abusi verbali e rapporti improntati alla durezza. Dalla costituzione dell'Azienda non si sono mai ravvisati episodi di coercizione.

Qualora in futuro si ravvisassero infrazioni significative, i provvedimenti disciplinari saranno esclusivamente quelli previsti dal CCNL a conoscenza di tutti i lavoratori attraverso l'affissione in bacheca ed a disposizione sul server aziendale.

| Rischi associati            |
|-----------------------------|
| Coercizione fisica          |
| Coercizione mentale         |
| Abuso verbale               |
| Trattamenti duri ed inumani |

## 2.7 Orario di lavoro

L'orario straordinario rientra nei termini previsti dal CCNL e dalla legislazione applicabile.

Tuttavia l'attività di supervisione all'accertamento dei prodotti petroliferi svolto in Sarlux è legato alle operazioni di carico e scarico delle navi e si configura giuridicamente come lavoro discontinuo. Questa attività può comportare la necessità della presenza dei supervisori Altec Services oltre l'orario di lavoro ordinario ed in alcuni casi la presenza in deroga a quanto previsto per i turni di lavoro dal D. Lgs. 66/2003. Tali eventi sono rarissimi e sono di norma limitati grazie ad un'attenta programmazione dei turni di lavoro e di reperibilità. Tuttavia la direzione, con il supporto del consulente del lavoro e di un avvocato giuslavorista, ha deciso di predisporre un accordo di secondo livello, sulla base di quanto concordato con gli ispettori, esteso a tutti i supervisori di Sarroch.

Inoltre alcune attività di formazione e consulenza, svolte presso le sedi dei Clienti site lontano dalla sede Genova, potrebbero richiedere anch'esse l'impegno del personale oltre l'orario ordinario. Tale aspetto è stato comunque monitorato negli anni e l'impiego di lavoro straordinario è risultato minimo.

Negli ultimi anni l'accumulo medio di ferie non godute risulta stabile e si attesta a circa il 9%. Tale aspetto è costantemente monitorato e la direzione continua a sensibilizzare tutti i dipendenti circa l'opportunità di usufruire delle ferie e dei permessi maturati.

| Rischi associati   |
|--|
| Straordinario oltre i limiti contrattuali (250 ore/anno)                   |
| Mancata fruizione dei turni di riposo (11 ore ogni 24 – media settimanale) |
| Accumulo eccessivo di ferie non godute                                     |

## 2.8 Retribuzione

Ad oggi la classe retributiva in cui ciascun dipendente è inquadrato corrisponde a quella prevista dal CCNL per la funzione svolta.

Gli stipendi medi erogati sono di norma più alti dei minimi contrattuali in quanto contemplano benefit ed in taluni casi superminimi individuali. Da alcuni viene calcolato il salario dignitoso che è sempre risultato ampiamente superiore ai parametri di riferimento ISTAT.

Gli sforzi della direzione sono volti a mantenere una forbice salariale contenuta tra i dipendenti. Nel corso degli anni il rapporto tra lo stipendio più alto e quello più basso è stato contenuto al di sotto di 3/1 e ad oggi è 2,2.

Per l'elaborazione degli stipendi e della documentazione amministrativa del personale, la direzione si avvale di professionisti esterni. In passato si è riscontrato qualche errore nell'elaborazione dei cedolini paga tuttavia prontamente corretto dai consulenti e dalla proprietà. A far data dal 2016 è stato cambiato il consulente del lavoro e non si sono più ravvisati errori importanti.

| Rischi associati                            |
|---|
| Incremento del costo della vita             |
| Cedolini paga non corretti                  |
| Stipendio pagato in ritardo o solo in parte |

## 2.9 Sistema di gestione

Il senior management ha definito una **politica** scritta che comprende l'impegno ad adeguarsi a tutti i requisiti dello standard ed a rispettare le norme nazionali e internazionali. La politica è rivalutata periodicamente in sede di riesame della direzione ed è condivisa con il personale tramite affissione in bacheca e messa disposizione attraverso la rete aziendale. La politica è inoltre condivisa con le parti interessate tramite pubblicazione sul sito web.

Altec Services ha costituito un **Social Performance Team** per tenere sotto controllo l'applicazione di tutti i requisiti dello standard. Sono membri del SPT Alessandro Lamonaca rappresentante del management, Cristina Bisogno rappresentante dei lavoratori per le SA8000, Pietro Murtas rappresentante dei lavoratori

operanti presso il sito di Sarroch e Niccolò Pettinau Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro. Il SPT si riunisce per effettuare l'**analisi del rischio**, definire e monitorare le azioni conseguenti. Il sigg. Pietro Murtas e Niccolò Pettinau, quando non possono essere presenti presso la sede di Genova, sono consultati via telefono ed i documenti sono comunque condivisi tramite la rete aziendale. Il SPT **tiene inoltre sotto controllo** l'applicazione dello standard e le azioni intraprese (vedi paragrafo 6).

La direzione è motivata a coinvolgere tutto il personale nella comprensione dello standard sia con attività di **formazione e informazione** effettuate dal direttore Alessandro Lamonaca, sia con incontri con specialisti esterni (es. Renato Bruno). Tutti gli anni l'azienda predispone un piano di formazione integrato con i requisiti degli altri sistemi di gestione aziendale.

La procedura per i **reclami** è resa nota a tutti così come gli indirizzi degli enti esterni (SAI e DNV) ai quali inoltrare segnalazioni. In passato sono state gestite con efficacia alcune non conformità, segnalate dai dipendenti, in merito ad imprecisioni sulle buste paga.

Il sistema è sottoposto ad audit interno con frequenza annuale. Gli audit sono sempre stati condotti dal dott. Renato Bruno ispettore esterno qualificato CISE. I risultati degli audit sono portati a conoscenza degli interessati.

Dall'avvio dell'applicazione del sistema la direzione ha provato più volte a **coinvolgere le parti interessate**. In particolare sono state effettuate attività di mailing verso i fornitori, i Clienti e gli enti locali con l'inoltro di semplici questionari per individuarne le esigenze e le aspettative. Tuttavia tale attività non ha portato a significativi riscontri.

I fornitori dell'azienda sono nella maggioranza liberi professionisti che effettuano docenze. A tutti i fornitori è stato comunque richiesto un impegno confermato per iscritto a condividere ed a promuovere a loro volta i principi dello standard SA8000. Dall'avvio del sistema sono state inoltrate 18 richieste di impegno a conformarsi ai requisiti dello standard SA8000 e sono state ricevute altrettante di dichiarazioni. Tale attività viene svolta per ogni nuovo fornitore utilizzato.

Negli anni precedenti sono stati condotti e documentati dal direttore audit presso alcuni fornitori ritenuti più critici (es. alberghi). Gli audit non hanno evidenziato carenze nel rispetto dei requisiti di legge.

| <b>Rischi associati</b>                                 |
|---|
| Politica non conosciuta                                 |
| Analisi dei rischi incompleta                           |
| Coinvolgimento degli stakeholders carente               |
| Gestione dei reclami inefficace                         |
| Formazione insufficiente                                |
| Fornitori a rischio di non conformità in ambito sociale |

### 3 Valutazione dei rischi

---

I rischi sono individuati in fase di analisi del contesto sono stati valutati come previsto dalla procedura documentata Pg 02 comune a tutti i sistemi di gestione.

L'attività di valutazione e classificazione è riportata nelle tabelle seguenti.

I rischi sono così classificati

1. Rilevante
2. Moderato
3. Non rilevante

Per tutti i rischi valutati rilevanti sono definite le azioni intraprese o che si intende intraprendere. In taluni casi, la direzione ha deciso di definire azioni di miglioramento anche per rischi con livello di attenzione inferiore.

## 4 Classificazione dei rischi

| Indice probabilità [P]   |                               | Indice gravità conseguenze [D]  | Indice di rischio [R] |             |                      |   |                             |
|--|-------------------------------|---|-----------------------|-------------|----------------------|---|-----------------------------|
| 4 = Altamente probabile<br>3 = Probabile<br>2 = Mediamente probabile<br>1 = Poco Probabile |                               | 4 = Molto gravi<br>3 = Gravi<br>2 = Medie<br>1 = Trascurabili                                 | <b>R &gt; 9</b>       |             | <b>Rilevante</b>     |   |                             |
|  |                               |   | <b>6 &lt; R ≤ 9</b>   |             | <b>Moderato</b>      |   |                             |
|  |                               |   | <b>R ≤ 6</b>          |             | <b>Non rilevante</b> |   |                             |
| Item   | Aspetto                       | Rischio   | Probabilità (P)       | Gravità (D) | Rischio (R = Px D)   | Azioni per il controllo del rischio   | Azioni per il miglioramento |
| 1  | Lavoro infantile              | Impiego lavoro infantile presso le parti interessate  | 1                     | 4           | 4                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– assunzione di soli maggiorenni diplomati</li> <li>– procedura Ps 01</li> </ul>   |                             |
| 2  | Lavoro forzato e obbligato    | Operatore obbligato a trattenersi oltre l'orario di lavoro                                    | 1                     | 4           | 4                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– flessibilità nei turni e nei recuperi che permetta di limitare lo straordinario</li> <li>– procedura Ps 02</li> </ul>          |                             |
| 3  | Salute e sicurezza sul lavoro | Mancato adempimenti degli aspetti in materia di sicurezza. Infortuni ed incidenti             | 1                     | 4           | 4                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– personale formato</li> <li>– DVR aggiornato</li> <li>– incarico RSPP affidato a tecnico esterno esperto</li> </ul>             |                             |
| 4  | Libertà di associazione       | Vessazione e discriminazione di eventuali iscritti ai sindacati                               | 1                     | 4           | 4                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– procedura Ps 05</li> </ul>   |                             |
| 5  | Discriminazione               | All'assunzione (per genere, religione, orientamento sessuale, disabilità e origine nazionale) | 1                     | 4           | 4                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– selezioni aperte a qualsiasi candidato</li> <li>– valutazione candidati senza pregiudizi</li> <li>– procedura Ps 05</li> </ul> |                             |

| Item | Aspetto               | Rischio   | Probabilità (P) | Gravità (D) | Rischio (R = PxD) | Azioni per il controllo del rischio  | Azioni per il miglioramento |
|------|-----------------------|---|-----------------|-------------|-------------------|--|-----------------------------|
| 6    | Discriminazione       | Di retribuzione (per genere, razza, religione, orientamento sessuale, disabilità e origine nazionale) | 1               | 3           | 3                 | – procedura Ps 05  |                             |
| 7    | Discriminazione       | Di carriera (per genere, razza, religione, orientamento sessuale, disabilità e origine nazionale)     | 1               | 3           | 3                 | – procedura Ps 05  |                             |
| 8    | Discriminazione       | Violenze e molestie sul lavoro  | 1               | 4           | 4                 | – procedura Ps 05<br>– cultura del lavoro improntata al rispetto reciproco |                             |
| 8    | Pratiche disciplinari | Coercizione fisica  | 1               | 4           | 4                 | – procedura Ps 06  |                             |
| 9    | Pratiche disciplinari | Coercizione mentale   | 1               | 4           | 4                 | – procedura Ps 06  |                             |
| 10   | Pratiche disciplinari | Abuso verbale   | 1               | 4           | 4                 | – procedura Ps 06  |                             |
| 11   | Pratiche disciplinari | Trattamenti duri ed inumani   | 1               | 4           | 4                 | – procedura Ps 06  |                             |

| Item | Aspetto   | Rischio   | Probabilità (P) | Gravità (D) | Rischio (R = Px D) | Azioni per il controllo del rischio  | Azioni per il miglioramento |
|------|---|---|-----------------|-------------|--------------------|--|-----------------------------|
| 12   | Orario di lavoro  | Straordinario oltre i limiti contrattuali (250 ore/anno o 48 ore settimanali) | 1               | 3           | 3                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– flessibilità nei turni e nei recuperi che permetta di limitare lo straordinario</li> <li>– procedura Ps 07</li> </ul>           |                             |
| 13   | Orario di lavoro  | Mancata fruizione dei turni di riposo (11 ore ogni 24 – media settimanale)    | 1               | 3           | 3                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– flessibilità nei turni e nei recuperi che permetta di limitare lo straordinario</li> <li>– procedura Ps 07</li> </ul>           |                             |
| 14   | Orario di lavoro  | Accumulo eccessivo di ferie non godute  | 2               | 3           | 6                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– flessibilità nei turni e nei recuperi che permetta di limitare lo straordinario</li> <li>– procedura Ps 07</li> </ul>           |                             |
| 15   | Retribuzione  | Incremento del costo della vita   | 1               | 3           | 3                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– procedura Ps 08</li> <li>– monitoraggio living wage</li> </ul>  |                             |
|      | <p><b>Azione 1</b>, avviare un piano di welfare aziendale personalizzato con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei lavoratori. Valutare a tal fine le proposte della società benefit di Genova Happily S.r.l. con la quale è già stato avviato il servizio di fornitura dei buoni pasto</p> <p><b>Azione 2</b>, fornire, in qualità di fringe benefit, ai dipendenti della sede di Sarroch un'auto aziendale ad uso promiscuo</p> |   |                 |             |                    |  |                             |
| 16   | Retribuzione  | Cedolini paga non corretti  | 1               | 3           | 3                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– nuovo consulente</li> <li>– procedura Ps 08</li> </ul>  |                             |
| 17   | Retribuzione  | Stipendio pagato in ritardo o solo in parte                                   | 1               | 4           | 4                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– procedura Ps 08</li> </ul>  |                             |
| 18   | Sistema   | Politica non conosciuta   | 1               | 3           | 3                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– affissione in bacheca</li> <li>– pubblicazione web</li> <li>– condivisione in rete</li> <li>– incontri con direzione</li> </ul> |                             |

| Item | Aspetto | Rischio   | Probabilità (P) | Gravità (D) | Rischio (R = PxD) | Azioni per il controllo del rischio  | Azioni per il miglioramento |
|------|---------|---|-----------------|-------------|-------------------|--|-----------------------------|
| 19   | Sistema | Analisi dei rischi incompleta                           | 1               | 3           | 3                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– valutazione SPT</li> <li>– valutazione durante audit interni affidati a specialisti</li> <li>– procedura integrata PG 02</li> </ul>                         |                             |
| 20   | Sistema | Coinvolgimento degli stakeholders carente               | 2               | 3           | 6                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– informazione e formazione interna</li> <li>– mailing</li> <li>– impegno fornitori</li> <li>– pubblicazioni web</li> </ul>                                   |                             |
| 21   | Sistema | Gestione dei reclami inefficace                         | 1               | 4           | 4                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– monitoraggio SPT</li> <li>– procedura PS 09</li> </ul>  |                             |
| 22   | Sistema | Formazione insufficiente                                | 1               | 4           | 4                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– piano di formazione comprendente SA8000</li> <li>– procedura integrata PG 09</li> </ul>   |                             |
| 23   | Sistema | Fornitori a rischio di non conformità in ambito sociale | 1               | 4           | 4                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– impegno fornitori</li> <li>– selezione e qualifica iniziale fornitori</li> <li>– visite formali e informali</li> <li>– procedura integrata PG 06</li> </ul> |                             |

## 5 Consultazioni delle parti interessate

| Stakeholders                  | Esigenze ed aspettative  | Azioni per il miglioramento |
|-------------------------------|--|-----------------------------|
| Clienti                       | Non si ravvisano particolari esigenze dei Clienti. Anche a seguito dei questionari di coinvolgimento inoltrati non sono stati ricevuti suggerimenti o segnalazioni di esigenze particolari.  |                             |
| Dipendenti                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- stabilità occupazionale</li> <li>- crescita professionale</li> <li>- attenzione alle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro</li> </ul>  |                             |
| Rappresentanze dei lavoratori | Non esistono ad oggi rapporti con le rappresentanze sindacali  |                             |
| Fornitori                     | <p>Non si rilevano particolari esigenze da parte dei fornitori.</p> <p>I fornitori sono stati informati ed è stato richiesto loro l'impegno a conformarsi ai requisiti delle SA8000. L'impegno è stato confermato da tutti ed un significativo campione è stato sottoposto ad audit. Nessuno ha tuttavia espresso suggerimenti o esigenze particolari.</p> <p>Si sottolinea il rispetto assoluto dei termini di pagamento da parte di Altec Services che nella quasi totalità sono effettuati in anticipo rispetto alle scadenze</p> |                             |
| Soci                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- costante crescita dell'azienda</li> <li>- lavoratori motivati, partecipativi e soddisfatti del proprio ruolo in azienda</li> <li>- azienda con assets che abbiano un valore sul mercato</li> <li>- azienda con struttura in grado di operare in autonomia senza l'attività diretta dei soci</li> </ul>  |                             |
| Enti                          | L'ente principale con il quale Altec Services S.r.l. si rapporta nella sua attività è il Comando Generale delle Capitanerie di Porto. L'esigenza del Co.Ge.Cap. spesso si limitano al mero assolvimento di aspetti burocratici rispetto al conseguimento degli obiettivi istituzionali (sicurezza della navigazione, salvaguardia delle coste, etc.).  |                             |
| Vicinato                      | La tipologia delle attività ed il numero esiguo del personale aziendale non generano motivi di particolare interazione con i vicini.   |                             |

## 6 Azioni per il miglioramento

| Azione n. | Riferimenti<br><i>[Rischi ed aspettative stakeholders]</i> | Descrizione       | Attività da svolgere   | A cura di   | Entro il               |
|-----------|--|-------------------|--|-------------|------------------------|
| 1         | R15 incremento costo della vita                            | Welfare aziendale | Avviare un piano di welfare aziendale personalizzato con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei lavoratori.<br>Valutare a tal fine le proposte della società benefit di Genova Happily S.r.l. con la quale è già stato avviato il servizio di fornitura dei buoni pasto | A. Lamonaca | 31.12.26               |
| 2         | R15 incremento costo della vita                            | Fringe benefit    | Fornire, in qualità di fringe benefit, ai dipendenti della sede di Sarroch un'auto aziendale ad uso promiscuo  | A. Lamonaca | A partire dal 01.01.26 |

Genova, 5 gennaio 2026

I componenti del Social Performance Team:

Alessandro Lamonaca

---

Cristina Bisogno

---

Pietro Murtas

---

Nicolò Pettinau

---