



# VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE 2026

Sistema di Gestione  
per la Responsabilità Sociale  
SA8000



## 1. Sommario

---

1. Sommario.....	2
2. Generalità .....	3
3. Responsabilità sociale.....	3
3.1 Lavoro infantile .....	3
3.2 Lavoro forzato e obbligato .....	3
3.3 Salute e sicurezza .....	3
3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	4
3.5 Discriminazione .....	4
3.6 Procedure disciplinari .....	5
3.7 Orario di lavoro .....	5
3.8 Retribuzione .....	6
4. Sistema di gestione .....	6
4.1 Politica ed obiettivi .....	6
4.2 Formazione .....	7
4.3 Audit .....	7
4.4 Prestazione dei fornitori .....	8
4.5 Reclami, problematiche ed azioni correttive .....	8
4.6 Prescrizioni legislative .....	9
4.7 Gestione dei rischi.....	9
5. Conclusioni.....	10

## **2. Generalità**

---

In data 7 gennaio 2026 Alessandro Lamonaca, direttore di ALTEC SERVICES S.r.l., ha effettuato il riesame del sistema di gestione della responsabilità sociale.

Il riesame è stato condotto allo scopo di valutare l'applicazione e l'efficacia del sistema. La valutazione è stata eseguita esaminando la posizione di Altec Services rispetto ai requisiti dello standard SA8000: 2014.

## **3. Responsabilità sociale**

---

### **3.1 Lavoro infantile**

Tutti i lavoratori di Altec Services sono maggiorenni. Durante le visite effettuate presso fornitori, Clienti ed altri parti interessate non sono mai stati ravvisati casi di sospetto impiego di lavoro infantile. Il personale di Altec Services è comunque informato delle corrette procedure da attuare in caso venissero a conoscenza di casi di impiego di lavoro infantile.

### **3.2 Lavoro forzato e obbligato**

La direzione di Altec Services S.r.l. conferma di operare nel pieno rispetto della normativa italiana e delle convenzioni internazionali senza far uso di lavoro forzato ed obbligato.

I documenti del personale sono sempre conservati in fotocopia e non sono mai applicate trattenute salariali o indennità retributive per obbligare il personale a lavorare per l'azienda contro la propria volontà.

I tempi di preavviso per l'interruzione del rapporto di lavoro sono quelli riportati nel CCNL del terziario.

Sul server aziendale è a disposizione, per la consultazione da parte di tutto il personale, il Contratto Collettivo Nazionale di Categoria del settore terziario aggiornato (accordo di rinnovo del 22 marzo 2024).

### **3.3 Salute e sicurezza**

Nel corso del 2025 non si sono verificati incidenti, quasi incidenti, infortuni e quasi infortuni.

Le azioni intraprese nel campo della sicurezza sul lavoro sono le seguenti:

- verifiche periodiche da parte del comitato per la sicurezza sulla conformità ai requisiti di sicurezza e salute sul lavoro
- formazione periodica del personale

- esercitazioni di emergenza
- verifiche periodiche dei presidi di emergenza
  - estintori
  - luci di emergenza
  - pacchetti e cassette di primo soccorso
- verifica delle scadenze dei DPI
- taratura dei rilevatori multigas in dotazione ai supervisori di Sarroch
- sorveglianza sanitaria programmata

Nel giugno 2023 l'ing. Marta Verdino, RSPP dell'azienda, ha provveduto consultando datore di lavoro, RLS e medico competente ad aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi ed il documento di analisi dello Stress da Lavoro Correlato. Gli intervenuti al riesame ritengo che i documenti siano a tutt'oggi rispondenti al contesto in cui opera l'azienda.

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 nel corso del 2022 il proprio sistema di gestione con procedure per la salute e sicurezza sul lavoro in linea con lo standard UNI EN ISO 45001. Le procedure relative a tale standard sono mantenute attive anche se il sistema di gestione, relativamente a tale norma, non è ancora stato sottoposto alla certificazione di un organismo terzo.

### **3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

La direzione di Altec Services ribadisce che i lavoratori hanno la più ampia libertà di iscriversi a qualsiasi sindacato o di avvalersi di rappresentanti sindacali ogni qualvolta ritengano sia necessario.

Inoltre la direzione conferma che, per qualsiasi delucidazione a riguardo dell'applicazione della normativa sul lavoro e del contratto collettivo, sono a disposizione di tutti i dipendenti i consulenti del lavoro dello Studio della Dr.ssa Antonella Noceti.

### **3.5 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. I ruoli aziendali sono stabiliti esclusivamente sulla base delle competenze, delle esperienze maturate e delle capacità acquisite o potenziali.

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

La direzione dell'azienda non ammette l'insorgere in azienda di nessun tipo di discriminazione politica, religiosa, razziale, generazionale o relativa all'orientamento sessuale.

Nel corso del 2023 si è candidata per la prima volta per la posizione di supervisore un tecnico di sesso femminile. La candida è stata scelta ed è stata assunta a partire dall'1 febbraio 2023, la selezione è avvenuta valutando esclusivamente le conoscenze, le capacità e le attitudini e non hanno inciso sulla scelta valutazioni relative al genere. Dopo due anni dall'inserimento, Alessia Casula si è rivelata un supervisore valido per caratteristiche e competenze acquisite, tuttavia nel primo semestre 2025 il tecnico ha comunicato che l'attività svolta non era più confacente ai propri obiettivi di vita ed ha rassegnato le dimissioni.

### **3.6 Procedure disciplinari**

Altec Services nel corso del 2025 non ha intrapreso nessun tipo di provvedimento disciplinare.

Qualora si ravvisassero infrazioni significative, i provvedimenti disciplinari saranno quelli previsti dal CCNL e dello statuto dei lavoratori già portati a conoscenza di tutti i lavoratori attraverso l'affissione in bacheca.

### **3.7 Orario di lavoro**

Nel corso del 2025 le ore di straordinario effettuate, sia nella sede di Genova sia nella sede di Sarroch, sono risultate limitate (circa 4 ore medie/anno). Le poche ore di straordinario sono state effettuate principalmente da 2 tecnici della sede di Genova che hanno svolto per conto di Costa Crociere un'attività di supervisione al lavoro delle Guardie Particolari Giurate al quale il Cliente aveva affidato controlli di security presso il terminal Palacrociere di Savona. Tale attività ha richiesto in alcuni la necessità di lavorare nei weekend e nei giorni festivi.

Il personale dell'azienda ha usufruito del 91 % delle ferie a disposizione comportando un accumulo di ferie per alcuni dipendenti. Il dato, in linea con quello dell'anno precedente, ha risentito tuttavia della decisione delle 3 risorse assunte in agosto di non usufruire ancora delle ferie maturate nell'anno in corso. A fine anno la direzione ha comunque sensibilizzato tutti i dipendenti ad utilizzare le ferie maturate nell'esercizio ed a smaltire le ferie residue. A tal fine la direzione conferma di voler portare avanti le azioni rivolte alla condivisione delle conoscenze in modo che tutte le persone siano facilmente sostituibili durante il loro periodo di assenza.

### **3.8 Retribuzione**

Le retribuzioni sono di norma superiori a quelle previste dalle tabelle del CCNL del commercio in quanto contemplano benefit e superminimi individuali.

I livelli assegnati corrispondono al profilo professionale del CCNL. Nel corso degli ultimi anni sono stati inseriti alcuni apprendisti con il 7° livello ed un profilo di crescita che ha permesso a tutti di ottenere un rapido avanzamento di almeno 2 livelli.

Per l'elaborazione degli stipendi ed il disbrigo delle pratiche del personale di natura amministrativa, la direzione si avvale a partire dal 2016 del personale dello studio Noceti che ha dimostrato in questi anni competenza e buona disponibilità nel rispondere alle richieste della direzione e dei dipendenti dell'organizzazione.

È volontà della direzione mantenere una forbice salariale contenuta tra i dipendenti. Nel corso del 2025 il rapporto tra lo stipendio più alto e quello più basso è stato di 2,2 volte (direttore e socio di riferimento/ultimo impiegato assunto).

Si è inoltre deciso di verificare che lo stipendio percepito dai dipendenti sia sempre più alto del salario minimo dignitoso (living wage). Il salario minimo dignitoso è stato determinato aggiungendo alla soglia di povertà calcolata dall'Istat<sup>1</sup> un 5 % discrezionale per far fronte ad imprevisti ed emergenze. Nel corso del 2025 questo valore è stato ampiamente soddisfatto ed il salario minimo corrisposto dell'azienda è risultato maggiore del 33 % rispetto alla soglia di povertà e del 27 % al salario minimo dignitoso calcolato.

## **4. Sistema di gestione**

---

### **4.1 Politica ed obiettivi**

In sede di riesame la direzione conferma la politica per la responsabilità sociale emessa in data 19 aprile 2022.

La politica è stata resa nota a tutti i dipendenti e collaboratori. Inoltre allo scopo di far conoscere l'impegno per la responsabilità sociale la politica è pubblicata sul sito aziendale [www.altecservices.it](http://www.altecservices.it).

---

<sup>1</sup> coppia senza figli tra i 30 ed i 59 anni

Nel 2025 la direzione ha provveduto a fissare per ogni requisito dello standard di riferimento obiettivi misurabili. Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti ad eccezione di quello relativo al godimento di tutte le ferie maturate.

In sede di riesame la direzione stabilisce nuovi obiettivi riportati nella tabella allegata "Indicatori etici anno 2026". I risultati 2025 e gli obiettivi 2026 saranno pubblicati sul sito web.

## **4.2 Formazione**

Nell'anno 2025 la direzione ha provveduto ad eseguire i seguenti addestramenti in ambito sicurezza e responsabilità sociale:

- aggiornamento RLS (Pettinau) anche se non obbligatorio in quanto < 15 dipendenti
- corso sicurezza base e specifico – neoassunti (Piras, Marini e Putzolu)
- competenze professionalizzanti Fase I – neoassunti (Piras e Putzolu)
- sistema di gestione integrato (Giangreco)

Per il 2026 l'azienda ad oggi ha programmato:

- aggiornamento RLS (Pettinau) anche se non obbligatorio in quanto < 15 dipendenti
- sistema di gestione integrato (neoassunti)
- competenze professionalizzanti Fase II (Putzolu)
- aggiornamento preposto (Pettinau)

## **4.3 Audit**

In data 26 giugno 2025 è stato effettuato l'audit interno dell'intero sistema di gestione per la responsabilità sociale condotto dall'ispettore qualificato Renato Bruno.

Il sistema, tenendo conto della semplice e contenuta struttura aziendale, è risultato nel complesso coerente e conforme ai requisiti normativi.

In sede di audit il valutatore ha tuttavia suggerito di:

- si raccomanda di erogare training periodici su tematiche di responsabilità sociale
- valutare l'opportunità di tracciare meglio la voce dello straordinario svolto nei fogli riepilogativi mensili individuali
- migliorare l'evidenza dell'esecuzione dei sopralluoghi dei medici competenti
- si raccomanda di campionare scenari diversi per le prove emergenziali come indicati nel PEI

Ad oggi la direzione ha provveduto a prendere in carico i suggerimenti. Ad oggi si è provveduto a pianificare un'attività di formazione sui sistemi di gestione per i neoassunti, a migliorare la registrazione dello straordinario, a sollecitare ai medici competenti la consegna dei verbali di sopralluoghi e degli allegati 3B, a variare gli scenari delle prove emergenziali effettuando presso la sede di Genova una simulazione di un intervento di primo soccorso a seguito di un'emergenza sanitaria.

In data 13 e 14 gennaio 2025 il sistema di gestione per la responsabilità sociale è stato sottoposto alla verifica periodica di DNV.

In sede di audit il team di verifica ha segnalato un solo rilievo. Il rilievo classificato come non conformità minore CAT. 2 ha riguardato il mancato aggiornamento del protocollo sanitario dei lavoratori operanti presso la sede di Sarroch. Il protocollo sanitario è stato prontamente aggiornato in data 20 gennaio 2025 e la non conformità è stata chiusa.

#### **4.4 Prestazione dei fornitori**

L'azienda lavora ad oggi con circa 20 fornitori di beni e servizi opportunamente selezionati e qualificati. A quasi tutti i fornitori è stato inoltrato un questionario per valutare le possibili criticità in ambito etico ed è stato richiesto un impegno a condividere ed a promuovere a loro volta i principi dello standard SA8000. Tutti i fornitori hanno confermato il loro impegno restituendo i questionari compilati e le dichiarazioni firmate.

Inoltre negli anni precedenti sono stati condotti e documentati 4 audit presso alcuni fornitori ritenuti, per la tipologia del servizio svolto maggiormente critici, che tuttavia non hanno evidenziato carenze nel rispetto dei requisiti di legge.

#### **4.5 Reclami, problematiche ed azioni correttive**

Dall'avvio del sistema non sono state ricevute lamentele e reclami da parte del personale dipendente.

Il personale è informato a riguardo delle modalità con le quali segnalare situazioni di malcontento sia alle funzioni aziendali che alle funzioni esterne interessate (DNV e SAI).

Nel corso del 2025 non sono state gestite, ad eccezione di quella emersa in sede di audit DNV, non conformità ed azioni correttive a riguardo di aspetti concernenti la responsabilità sociale.

#### 4.6 Prescrizioni legislative

Altec Seviles con l'introduzione del sistema di gestione di responsabilità sociale ha preso in carico tutte le convenzioni e direttive internazionali richiamate dallo standard SA8000. Presso l'azienda sono disponibili lo statuto dei lavoratori, il CCNL di riferimento in edizione aggiornata al 2024 e le convenzioni ILO, compresa l'ultima ILO 190 riguardante le molestie e le violenze nel mondo del lavoro. In questi giorni è stata acquisita l'edizione 2026 della norma SA 8000. La direzione valuterà nel corso dell'anno i cambiamenti introdotti dalla nuova edizione dello standard.

#### 4.7 Gestione dei rischi

Contestualmente al riesame della direzione è stata aggiornata l'analisi dei rischi in ambito di responsabilità sociale.

Di seguito si riportano i risultati delle azioni intraprese nel 2025.

Azione n.	Descrizione	Attività da svolgere
1	Orario di lavoro	<p>Al fine di facilitare il recupero delle ferie non godute di alcuni dipendenti si decide di potenziare l'azione di "condivisione delle competenze e delle conoscenze" in modo che in azienda non ci sia mai nessuna risorsa che non possa essere sostituita adeguatamente da un collega (es. attività peritale, redazione security plan, etc.)</p> <p><b>L'azione di condivisione delle conoscenze è stata portata avanti. Il risultato delle ferie usufruite a fronte di quelle maturate è rimasto tuttavia invariato in quanto il dato è influenzato dalla decisione dei 3 neoassunti di non utilizzare ancora i giorni di ferie maturati nel corso dell'anno.</b></p>

Per il 2026 l'azienda ha stabilito una sola azione di miglioramento che riguarda il miglioramento del benessere di tutto il personale.

Azione n.	Descrizione	Attività da svolgere
1	Welfare aziendale	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
2	Fringe benefit	Fornire, in qualità di fringe benefit, ai dipendenti della sede di Sarroch un'auto aziendale ad uso promiscuo

## 5. Conclusioni

---

Le prestazioni del sistema saranno monitorate nel corso dell'anno ed i risultati ottenuti discussi in sede del prossimo riesame che si terrà entro il 31 marzo 2027.

Genova li, 7 gennaio 2026

Alessandro Lamonaca

*la direzione*

*I partecipanti al riesame:*

Nadia Currarino

Cristina Bisogno

Pietro Murtas

Nicolò Pettinau

allegati: indicatori etici 2025-2026