



# VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE 2022

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 .....	5
4. Sistema di gestione .....	6
4.1 Politica ed obiettivi .....	6
4.2 Formazione .....	6
4.3 Audit .....	6
4.4 Prestazione dei fornitori .....	7
4.5 Reclami, problematiche ed azioni correttive .....	7
4.6 Prescrizioni legislative .....	8
4.7 Gestione dei rischi .....	8
5. Conclusioni .....	9

## **2. Generalità**

---

In data 21 febbraio 2022 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. Tutto il personale di Altec Services, compreso quello di più recente assunzione, 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 in edizione aggiornata 30 giugno 2019.

### **3.3 Salute e sicurezza**

Nel corso del 2021 non si sono verificati incidenti, infortuni e non sono state effettuate assenze a causa di malattie professionali.

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 di tutto il personale
- aggiornamento periodico del RLS sig. Tiziano Scardello
- prove di evacuazione degli uffici
- verifiche programmate dei presidi antincendio

Attualmente in conseguenza dell'emergenza sanitaria Covid 19 l'azienda ha adottato un protocollo sanitario per scongiurare rischi di contagio durante l'attività svolta negli uffici di Genova e nella sede operativa di Sarroch (CA).

Il protocollo sanitario emesso a fronte delle linee guida ministeriali e sulle base delle indicazioni del RSPP ing. Marta Verdino ed è stato approvato dai medici competenti dott.ssa Gabriella Carpi e dott. Roberto Senis. Ad oggi nessuno dei dipendenti è risultato infetto dal virus Covid 19.

Nei primi mesi 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 deciso di sviluppare un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard UNI EN ISO 45001.

### **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 anche a disposizione di tutti i dipendenti i consulenti del lavoro di Altec Services 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.

### **3.6 Procedure disciplinari**

Altec Services nel corso del 2021 non ha intrapreso nessun tipo di provvedimento disciplinare.

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

### **3.7 Orario di lavoro**

Nel corso del 2021 non sono state effettuate, sia nella sede di Genova sia nella sede di Sarroch, ore di lavoro straordinario.

Il personale dell'azienda ha usufruito del 124,35 % delle ferie a disposizione, utilizzando sia le ferie maturate nel corso dell'anno e sia buona parte delle ferie residue accantonate negli anni precedenti. L'emergenza sanitaria Covid 19 ha fornito l'occasione per smaltire molte ferie arretrate ed accelerare il piano di recupero stabilito dall'azienda. A fine del 2021 l'80% dei dipendenti aveva smaltito le proprie ferie residue. In azienda rimangono ancora due risorse con alcune ore di ferie da smaltire, tuttavia essendo molto migliorato il dato globale si ritiene opportuno interrompere il piano di recupero limitandosi a monitorare che il personale usufruisca delle ferie maturate.

### **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 3 apprendisti con il 7° livello ed un profilo di crescita che ha permesso a tutti e tre di ottenere nel corso del 2021 il 5° livello.

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 una maggiore competenza rispetto ai consulenti utilizzati in precedenza ed una 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 2021 il rapporto tra lo stipendio più alto e quello più basso è stato pari a 3,34 (direttore/ultimo impiegato assunto).

## **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 4 luglio 2016.

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).

Nel 2021 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 alle ore di formazione erogate in ambito sicurezza in quanto l'azienda si è limitata a far eseguire al personale solo i corsi obbligatori per legge.

In sede di riesame la direzione stabilisce nuovi obiettivi riportati nella tabella allegata "Indicatori etici anno 2022" e pubblicati sul sito web.

### **4.2 Formazione**

Nell'anno 2021 la direzione ha provveduto ad eseguire i seguenti addestramenti:

- aggiornamento annuale per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- aggiornamento primo soccorso

Per il 2022 l'azienda ha programmato l'aggiornamento per l'addetto all'antincendio della sede di Genova, l'aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed una formazione sui sistemi di gestione sulla salute e la sicurezza sul lavoro ISO 45001.

### **4.3 Audit**

In data 22 maggio 2020 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:

1. migliorare la pianificazione degli incontri del SPT (almeno 2/anno).
2. strutturare uno strumento per il controllo dello straordinario individuale per meglio monitorare gli eventuali sforamenti contrattuali o dello standard (12h / settimana).

Il primo suggerimento è stato preso in carico dall'azienda e si è provveduto ad effettuare 2 incontri all'anno. Per quanto concerne il secondo suggerimento la direzione, tenendo in considerazione che negli ultimi anni non sono state effettuate ore si straordinario, ha deciso di non avviare ulteriori azioni ma di limitarsi al monitoraggio mensile.

In data 14 e 15 ottobre 2021 il sistema di gestione per la responsabilità sociale è stato sottoposto alla valutazione di DNV.

In sede di audit l'ispettore non ha rilevato carenze ma ha segnalato due aspetti degni di nota:

- assenza di incidenti ed infortuni dalla costituzione della società
- personale diretto ed indiretto informato ed a conoscenza dello standard di riferimento

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

L'azienda lavora con poco più di 30 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.

Dall'avvio del sistema sono state inoltrate 28 richieste di impegno a conformarsi ai requisiti dello standard SA8000 e sono state ricevute altrettante di dichiarazioni di impegno.

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 2021 non sono state gestite non conformità ed azioni correttive a riguardo di aspetti concernenti la responsabilità sociale.

#### 4.6 Prescrizioni legislative

Altec Sevices 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 e le convenzioni ILO.

#### 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:

Azione n.	Descrizione	Attività da svolgere
1	<i>Orario di lavoro</i> Accumulo eccessivo di ferie non godute	Continuare il programma di recupero delle ferie non ancora godute <b>Azione attuata ed efficace. Nel 2012 sono state recuperate quasi tutte le ferie non godute con netto anticipo sul piano di recupero che fissava il traguardo a fine 2023. Il risultato è stato ottenuto anche in conseguenza della pandemia Covid 19 che ha rallentato le attività lavorativa permettendo lo smaltimento delle ferie arretrate</b>
2	<i>Retribuzione</i> Stipendio pagato in ritardo o solo in parte	In caso sia necessario fare ricorso alla cassa integrazione straordinaria, l'azienda dovrà farsi carico di anticipare il dovuto ai dipendenti per scongiurare ritardi nei pagamenti e dovrà mantenere invariato l'importo del salario integrando la parte non coperta dalla FIS <b>Azione attuata ed efficace. L'azienda durante l'anno ha fatto ricorso, seppur limitato, alla cassa integrazione straordinaria ed ha provveduto ad anticipare i compensi ai propri dipendenti ed a integrarli per mantenere invariati paga ordinaria</b>
3	Esigenza stakeholders (dipendenti) Ampliamento sede	Ricerca uffici più ampi in zona Fiumara o comunque in zona limitrofa con facilità di parcheggio gratuito <b>Azione attuata ed efficace. A novembre 2021 l'azienda ha provveduto ad affittare nuovi locali più ampi e confortevoli nello stesso edificio e nello stesso piano dell'attuale. Il trasferimento avverrà in marzo 2022</b>



Per il 2022 l'azienda ha stabilito una sola azione di miglioramenti che riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro.

Azione n.	Descrizione	Attività da svolgere
1	<i>Salute e sicurezza sul lavoro</i> Inadempienze legali in materia di SSL, infortuni ed incidenti	Sviluppare un sistema di gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro conforme alle UNI EN ISO 45001

## 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 30 aprile 2023.

Genova li, 21 febbraio 2022

Alessandro Lamonaca

*la direzione*

*I partecipanti al riesame:*

Nadia Currarino

Cristina Bisogno

Pietro Murtas

Tiziano Scardello

allegati: indicatori etici 2022