



Bilancio Sociale

Redatto in conformità alla PAS 24000:2022

Dicembre 2025

Introduzione e nota metodologica

Consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità che ne derivano nei confronti del personale aziendale e dei portatori di interesse, Martino S.r.l. ha implementato ad aprile 2025 un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello Standard PAS 24000:2022, coinvolgendo i Lavoratori e le altre Parti interessate e impegnandosi a rispettare i requisiti riportati nello Standard di riferimento e nella legislazione nazionale e internazionale vigente.

Il presente Bilancio Sociale rappresenta lo strumento di rendicontazione sociale mirato ad informare gli Stakeholder relativamente alle prestazioni di Martino S.r.l. derivanti dall'applicazione dei requisiti dello Standard PAS 24000:2022. Con il presente documento, Martino S.r.l. si propone di:

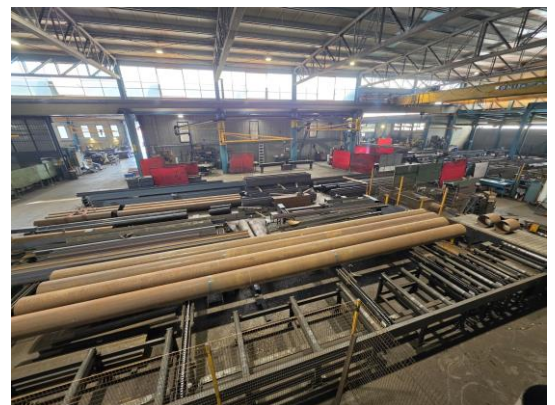
- comunicare ai portatori di interesse la Politica per la Responsabilità Sociale;
- divulgare agli Stakeholder gli impegni di Martino S.r.l. in conformità allo Standard PAS 24000:2022;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della Politica per la Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori.

Si riportano i principi guida adottati nella redazione del presente Bilancio Sociale:

- Periodicità – La struttura del documento ne prevede l'aggiornamento e la pubblicazione con periodicità annuale al fine di garantire l'informazione periodica delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti;
- Rilevanza - Le informazioni evidenziano il grado di significatività che le stesse acquisiscono nel processo decisionale;
- Chiarezza e completezza – Le informazioni sono espone nella forma e con il dettaglio adeguato alle esigenze degli Stakeholder;
- Accuratezza - Le informazioni coprono tutti i requisiti dello Standard PAS 24000:2022;
- Comparabilità – Ove disponibili, i valori degli indicatori vengono comparati con quelli dell'annualità precedente e con indicatori di settore;
- Attendibilità - Il Bilancio Sociale è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio Sociale si struttura in quattro Capitoli:

- Cap. 1 - Riporta il profilo dell'Organizzazione, la Politica per la Responsabilità Sociale e i Valori aziendali;
- Cap. 2 - Illustra, per ciascun requisito dello Standard PAS 24000:2022, le azioni poste in essere dall'Organizzazione per garantirne il rispetto e la conformità, e gli indicatori adottati per misurare le prestazioni;
- Cap. 3 - Illustra il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale implementato e gli indicatori adottati per misurarne le prestazioni;
- Cap. 4 - Presenta lo stato degli obiettivi prefissati e i relativi indicatori rispetto ai target di riferimento, e il Piano di Miglioramento degli obiettivi che si intendono perseguire per il 2026 nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.



1 Martino S.r.l.

La storia di Martino inizia nel lontano 1973, quando il Sig. Emanuele Martino decide di dare forma alla sua passione avviando una piccola realtà individuale: la Martino Emanuele & C. S.n.c. L'arrivo del figlio Federico e la professionalità nel portare a termine le commesse più importanti nel settore civile e industriale rendono possibile la trasformazione in S.r.l. nel marzo 2007.

Nel 2018 l'azienda cresce di prestigio e conosce uno sviluppo senza precedenti, quando i tre giovani Gabriele Aimar, Lorenzo Bosio e Andrea Alberto – con la LGA Engineering S.r.l. - subentrano nella gestione delle attività al fianco del Sig. Emanuele.

A quasi cinquant'anni dalla sua nascita, Martino S.r.l. ottiene il riconoscimento "Leader della crescita 2022", un traguardo importante che segna l'inizio di un nuovo percorso di crescita.

Martino S.r.l. rappresenta oggi una realtà di riferimento nel settore della carpenteria metallica. Uno stabilimento moderno e attrezzato si distribuisce su una superficie di oltre 7000 mq, dei quali circa 4500 mq destinati ai locali produttivi, 600 mq al magazzino e 200 mq al deposito merci.

Un organico che ad oggi conta 37 dipendenti qualificati e vanta un know-how di altissimo livello, assicura un servizio completo su misura ed eccellente in termini di qualità, prestazioni e rispetto delle tempistiche contrattuali.

Il reparto produzione segue tutte le fasi della realizzazione di opere destinate al settore civile, industriale e zootecnico. Rientrano nell'alveo dei servizi di carpenteria pesante lavorazioni del metallo e dell'acciaio su grande scala: torri multipiano, ponti, pipe rack, scale di sicurezza e passerelle. L'offerta si completa con la costruzione di strutture metalliche di carpenteria leggera, quali porte, portoni, recinzioni, cancelli, lamiere, serramenti e cupolini in polycarbonato alveolare.

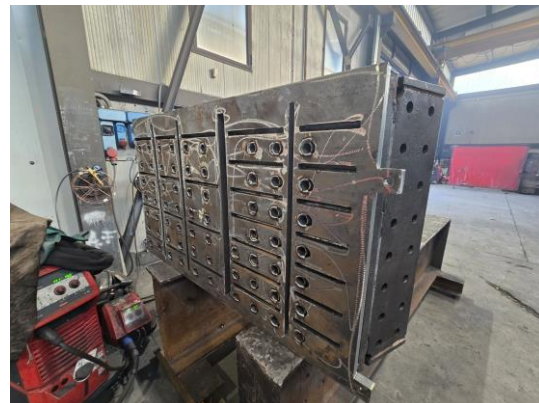
Un ufficio tecnico composto da professionisti altamente qualificati è specializzato nell'analisi e nella progettazione ingegneristica.

Le attività di pianificazione, progettazione costruttiva, esecutiva e calcolo strutturale seguono una metodologia di lavoro consolidata che si avvale di software avanzati BIM (Building Information Modeling), CAM (Computer Aided Manufacturing) e di sistemi di realtà virtuale.

Si integra al processo di realizzazione e sviluppo un efficiente servizio di analisi e ricerca, reso possibile dalle collaborazioni con Università e Centri di Ricerca.

Le squadre operative qualificate coordinano le fasi di montaggio e assemblaggio di strutture metalliche.

Un parco macchine all'avanguardia composto da furgoni, autocarri forniti di gru, autoarticolato e piattaforme elettriche a pantografo, permette un servizio professionale di alto valore, capace di rispondere a qualsiasi esigenza.



1.1 Profilo dell'Organizzazione

Ragione Sociale: Martino S.r.l.

Sede Legale: Fr. Martini - Strada Martini, 2/D – 12040 Sanfrè (CN)

Unità Locale (Magazzino): Fr. Martini - Strada Martini, 2/B-2 – 12040 Sanfrè (CN)

PEC: martino@legalmail.info

REA: CN-265902

P.IVA: 03137390047

Forma giuridica: Società a Responsabilità Limitata

Atto di costituzione: 22/12/2006

Inizio attività: 12/01/2007

Codice ATECO 2025: 25.11.00

Sistema di Amministrazione: Amministrazione pluripersonale collegiale

Socio Unico: L.G.A. Engineering Srl

Controllo contabile affidato a: Revisore legale

Presidente CdA: Ing. Gabriele Aimar

Vice Presidente CdA: Ing. Andrea Alberto

Amministratore Delegato: Dott. Lorenzo Bosio

1.2 Autorizzazioni/Certificazioni

Iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali n. TO/002735 del 30/06/2022 - Categoria 2bis - Produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti, nonché produttori iniziali di rifiuti pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti pericolosi in quantità non eccedenti trenta chilogrammi o trenta litri al giorno di cui all'articolo 212, comma 8, Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 - Data scadenza: 30/06/2032.

Attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici n. 78986/10/00 rilasciata da Cqp Soa S.p.a. – Costruttori Qualificati Opere Pubbliche – in data 07/10/2025 per Cat. OG1 Class. III, Cat. OG3 Class. I, Cat. OS 18-A Class. VII – Data scadenza: 06/10/2030.

Certificato UNI EN ISO 9001:2015 n. IT320245 rilasciato da Bureau Veritas Italia Spa (Prima emissione del 10/02/2014) per Campo di applicazione: "Progettazione, costruzione e posa in opera di strutture in carpenteria metallica (IAF 17, 28)".

Certificato UNI EN ISO 14001:2015 n. IT319739 rilasciato da Bureau Veritas Italia Spa (Prima emissione del 06/12/2022) per Campo di applicazione: "Progettazione, costruzione (attraverso taglio, saldatura, verniciatura e piegatura) e posa in opera di strutture in carpenteria metallica (IAF 17, 28)".

Certificato UNI EN ISO 45001:2023 n. IT319630 rilasciato da Bureau Veritas Italia Spa (Prima emissione del 01/12/2022) per Campo di applicazione: "Progettazione, costruzione (attraverso le fasi di taglio lamiera, foratura, piegatura, curvatura, assemblaggio, saldatura e verifica) e posa in opera di strutture in carpenteria metallica (IAF 17, 28)".

Certificato UNI EN ISO 3834-2:2021 n. IT255209 rilasciato da Bureau Veritas Italia Spa (Prima emissione del 10/02/2014) per Campo di applicazione: "Costruzione di strutture in carpenteria metallica (IAF 17, 28)".

Certificato UNI EN 1090-1:2012 n. 1370-CPR-0747 rilasciato da Bureau Veritas Italia Spa (Prima emissione del 12/01/2015) per Campo di applicazione: "Progettazione e realizzazione di elementi strutturali in acciaio" (Classe di Esecuzione: fino a EXC 4 inclusa - Metodi di marcatura CE: 2, 3a, 3b).



1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

Consapevole del proprio ruolo e delle responsabilità che ne derivano nei confronti del personale aziendale e dei portatori di interesse, la Martino S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello Standard PAS 24000:2022, impegnandosi a rispettare i requisiti cogenti applicabili, i requisiti riportati nello Standard di riferimento e i requisiti contrattuali concordati in merito alla performance sociale.

Allo scopo di assicurare che i principi di Responsabilità Sociale siano condivisi da tutti i Fornitori, la Martino S.r.l. promuove un continuo e costante coinvolgimento di tutti i soggetti che intervengono nella catena di fornitura, offrendo la massima collaborazione verso i Fornitori che condividono l'impegno sociale ma riscontrino difficoltà nel conformarsi ai requisiti previsti dallo Standard di riferimento. Il rispetto di tali principi è considerato infatti fondamentale per instaurare relazioni di lungo periodo con i partner commerciali, e garantire l'eticità dell'intero ciclo produttivo.

L'Organizzazione ha inoltre attivato sistemi di comunicazione e sensibilizzazione nei confronti di tutti gli interlocutori aziendali, che ne consentano la rilevazione delle ragionevoli aspettative e ne permettano il soddisfacimento, e si impegna a pubblicare annualmente sul sito web aziendale il Bilancio Sociale al fine di rendere conto del proprio operato in materia di responsabilità sociale, risultati conseguiti e aree di miglioramento.

All'interno della Martino S.r.l. si promuovono la formazione e il coinvolgimento del personale nell'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, e una comunicazione efficace che rafforzi lo spirito di appartenenza all'Organizzazione e la condivisione dei requisiti dello Standard di riferimento.

Obiettivi prioritari della presente Politica:

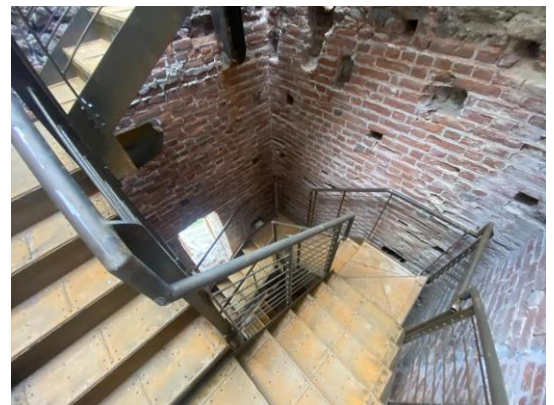
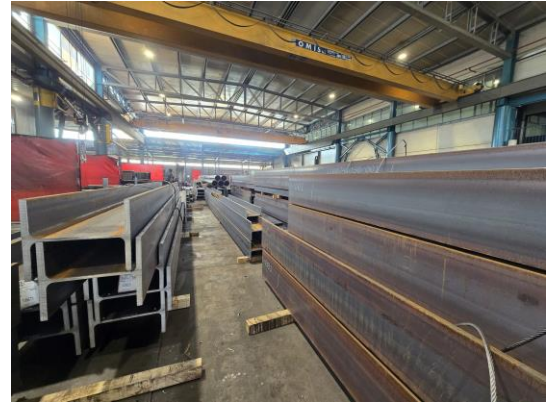
- Integrare la Responsabilità Sociale in tutti i processi dell'Organizzazione;
- Assicurare il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro dignitose;
- Promuovere pratiche etiche e trasparenti in ogni attività;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui operiamo;
- Stabilire e mantenere un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale efficace impegnandosi al miglioramento continuo;
- Comunicare in modo trasparente i nostri impegni in ambito sociale agli Stakeholder.

Impegni assunti dalla Martino S.r.l. in ambito sociale:

A.1 POLITICA DEI DIRITTI UMANI - L'azienda si impegna a mantenere un processo di due diligence in materia di diritti umani sia al proprio interno sia lungo la catena di fornitura, e a tal fine predispone e mantiene aggiornata una Valutazione dei rischi specifici ed effettua controlli mirati ad evitare impatti negativi diretti o indiretti sui diritti umani.

A.2 LAVORO FORZATO - L'azienda si impegna a non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato e a tutelare il diritto del personale di poter lasciare il luogo di lavoro alla fine della giornata lavorativa standard e di poter porre recedere dal Contratto di lavoro dandone ragionevole preavviso. È fatto assoluto divieto di trattenere documenti d'identità in formato originale e addebitare ai Lavoratori spese o commissioni o richiedere di pagare depositi legati all'assunzione.

A.3 LAVORO MINORILE - L'azienda si impegna a non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro minorile, garantendo accurati controlli sull'età in fase di assunzione. L'eventuale impiego di giovani lavoratori nell'ambito di stage, tirocini o alternanza scuola lavoro è consentito esclusivamente nell'ambito di progetti condivisi con istituti scolastici/universitari o con i centri per l'impiego territoriali, coperti quindi da progetti formativi volti a garantire il percorso di crescita del giovane lavoratore assicurando tutte



le tutele previste dalla normativa. L'organizzazione garantisce che - in caso di rilevamento di lavoro minorile - siano attuate procedure di rimedio efficaci che mettano al primo posto l'interesse superiore del minore.

A.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE - L'azienda si impegna a rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva dei Lavoratori, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

A.5 DISCRIMINAZIONE/TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI - L'azienda si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a genere, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione diretta o indiretta. È praticata una politica di tolleranza zero verso molestie, abusi e comportamenti inappropriati.

A.6 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - L'azienda si impegna a garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri, e puliti, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Viene garantita adeguata e tempestiva formazione in materia di Salute e Sicurezza, e si assicura un tempestivo intervento e un'adeguata analisi in caso di eventuali incidenti, con la definizione e attuazione delle opportune Azioni Correttive.

A.7 SICUREZZI DEGLI EDIFICI - L'azienda si impegna a adottare misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature di lavoro adottando, ove richiesto, opportune misure correttive.

A.8 LAVORO E RELAZIONI CONTRATTUALI - L'azienda si impegna a inquadrare il personale nel rispetto del CCNL applicabile attraverso la formalizzazione di Contratti di lavoro che riportino in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. L'azienda si impegna a rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, applicando in modo completo e imparziale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi. Si impegna infine a fornire ai Lavoratori dettagli scritti chiari sui loro salari per ogni periodo di paga, e a non effettuare trattenute dal salario.

A.9 ORARIO DI LAVORO - L'azienda si impegna a rispettare le leggi vigenti, gli standard di settore e gli altri accordi in essere in materia di orario di lavoro, riposi, festività, lavoro straordinario.

A.10 MECCANISMI DI RECLAMO - L'azienda ha istituito una procedura specifica per la gestione dei reclami e delle segnalazioni, che garantisce la riservatezza e l'assenza di ritorsione per i soggetti segnalanti.

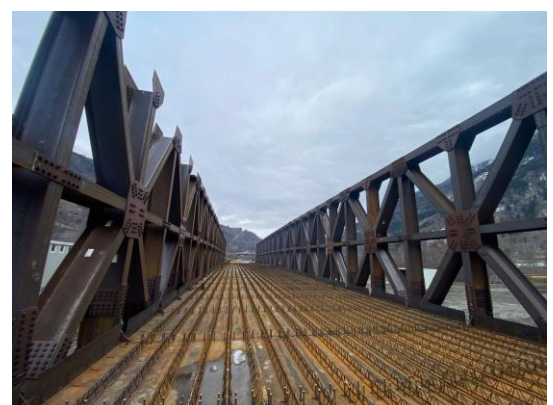
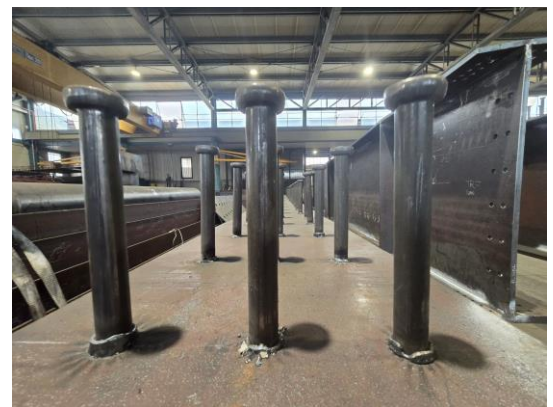
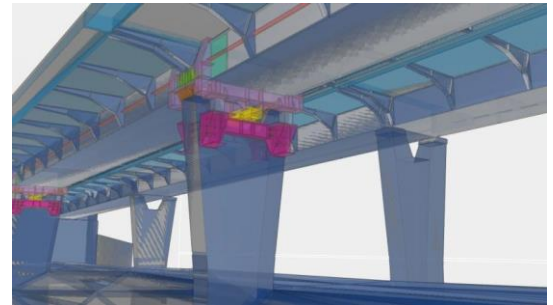
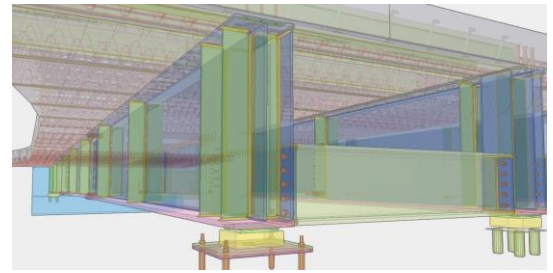
Ciascun Stakeholder può inoltrare eventuali reclami/segnalazioni in tema di Responsabilità Sociale – anche in forma anonima - ai seguenti recapiti:

- Martino S.r.l. - Indirizzo: Frazione Martini, Strada Martini 2/D - 12040 Sanfrè (CN) - Tel. 0172 58298 | Fax 0172 1730460 - Mail: sicurezza@carpenteriamartino.it - Referent: Responsabile RS/Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale/RLS/Coordinatrice per la PdG, Letizia Messidoro; OdV monocratico/Resp. Gestione Segnalazioni, Gianluca Sacco - Piattaforma Whistleblowing sul sito www.carpenteriamartino.com. I Lavoratori possono inoltre usufruire delle cassette per segnalazioni ubicate presso lo stabilimento.

Nel caso in cui tali reclami o segnalazioni non fossero presi adeguatamente in carico dall'Organizzazione, viene riconosciuta la possibilità alle Parti Interessate di inoltrarli direttamente all'Ente di Certificazione:

- ESQ Cert LTD - Suite 3, 115B Old Mint Street VLT, 1515 Valletta Malta, info@esqcert.com - Sede Italia +39 080 326 80 24, infocertaly@gmail.com

Nelle ipotesi di cui all'art. 6 D. Lgs. 24/2023, la segnalazione può essere presentata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>





In caso di segnalazione anonima alla Martino S.r.l. la risposta verrà fornita tramite esposizione della gestione del reclamo nella bacheca aziendale o sul sito web aziendale.

A.11 ETICA AZIENDALE - L'azienda ha predisposto un Codice Etico e si impegna a non falsificare alcuna informazione relativa alle proprie attività, struttura e prestazioni. Si impegna inoltre a contrastare qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione, e qualsiasi coinvolgimento in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura. La Martino S.r.l. si impegna a riesaminare annualmente - in sede di Riesame della Direzione - la presente Politica per la Responsabilità Sociale e i risultati relativi alla performance sociale, nell'ottica del miglioramento continuo.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale è esposta in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile presso i luoghi di lavoro, ed è pubblicata sul sito web aziendale.

Sanfrè, 23 aprile 2025

La Direzione

Dott. Lorenzo Bosio

1.4 I nostri valori

- Valorizzazione delle diversità - Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, che riconosca nelle diversità un valore aggiunto per creare opportunità di sviluppo.
- Centralità della persona - La garanzia di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, la continua crescita professionale e un giusto equilibrio tra impegno lavorativo e vita privata, e sono obiettivi che Martino S.r.l. monitora costantemente.
- Collaborazione e partecipazione - Promuoviamo forme di collaborazione e partecipazione affinché le nostre risorse lavorino in sinergia verso obiettivi comuni, sentendosi parte dell'Organizzazione, e contribuendo attivamente al suo successo in un processo di miglioramento continuo delle performance aziendali.
- Innovazione sostenibile e gestione efficiente delle risorse - Il nostro approccio strategico integra lo sviluppo tecnologico con tutti gli aspetti della sostenibilità: ambientale, economica e sociale, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali, risparmiare sui costi operativi, contribuire a migliorare la qualità della vita delle risorse interne e della comunità in cui operiamo.

2 Requisiti e indicatori

2.1 Politica sui diritti umani

Martino S.r.l. ha predisposto la Procedura *Due diligence Diritti umani* per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'Organizzazione affronta i propri impatti (compresi quelli dei suoi Fornitori) sui diritti umani e dei processi che consentono di porre rimedio a eventuali impatti negativi sui diritti umani causati dall'Organizzazione o a cui essa contribuisce.

Martino S.r.l. ha inoltre predisposto la Procedura *Risk Management* per definire le modalità di identificazione e valutazione dei rischi connessi con il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, e provvede con continuità all'identificazione e valutazione degli stessi sul Mod. *Analisi dei rischi Sociali*.



2.2 Lavoro forzato o obbligato

Martino S.r.l. ha predisposto la Procedura *Lavoro forzato o obbligato* per definire le regole, le modalità, le responsabilità e i controlli volti ad assicurare che la l'Organizzazione e i suoi Fornitori non sostengano o facciano ricorso al lavoro forzato o obbligato, e predispongano adeguate azioni di rimedio in caso di situazioni non a norma.

In particolare, Martino S.r.l.

- rispetta i contratti collettivi del lavoro, la normativa sull'impiego di personale e lo Statuto dei Lavoratori
- non richiede a Dipendenti o Collaboratori di consegnare documenti di identità in originale o lasciare depositi di denaro al momento dell'assunzione
- assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei Lavoratori
- garantisce che nessun Dipendente o Collaboratore operi sotto la minaccia di penali.

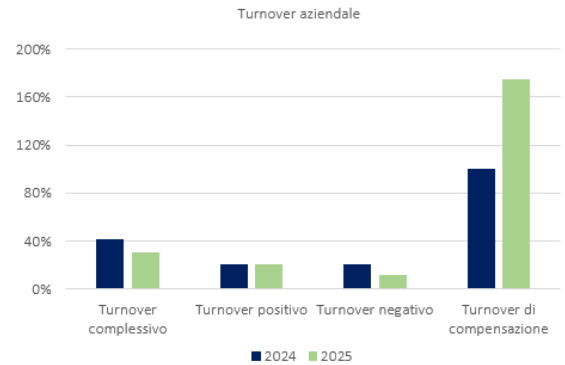
Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Martino S.r.l. promuove la consapevolezza dei diritti e dei doveri del personale aziendale derivanti dal proprio contratto di lavoro mettendo a disposizione per consultazione copia del CCNL e organizzando incontri di informazione e formazione dedicati. L'Organizzazione si rende inoltre disponibile a fornire informazioni e chiarimenti sul contratto di lavoro, sulla retribuzione, ecc. tramite l'Ufficio amministrativo o il Consulente del Lavoro aziendale.

Il lavoro straordinario necessita dell'assenso del Lavoratore: non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i Lavoratori a svolgere lavoro straordinario. La sorveglianza in merito alla volontarietà di svolgimento del lavoro straordinario viene garantita dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.



Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
Turnover personale [%]	41,2%	30,5%
N° licenziamenti	0	2
% Dimissioni volontarie/Totale Dipendenti	20,6%	5,4%
% Soddisfazione personale aziendale	NA	86%
NC interne in merito a lavoro obbligato	0	0
NC in merito a lavoro obbligato relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC rif. Lavoro obbligato	NA	0



2.3 Lavoro infantile e minorile

Martino S.r.l. ha predisposto la Procedura *Lavoro minorile* per definire le regole, le modalità, le responsabilità e i controlli volti ad assicurare che l'Organizzazione e i suoi Fornitori non facciano ricorso al lavoro infantile, garantiscano le tutele previste per i giovani lavoratori, e predispongano adeguate azioni di rimedio in caso di situazioni non a norma.

L'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e non può essere inferiore a 16 anni. In fase di assunzione l'Uff. Risorse Umane si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato richiedendo copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL. Per ogni Lavoratore, viene mantenuta documentazione quale prova verificabile dell'età.

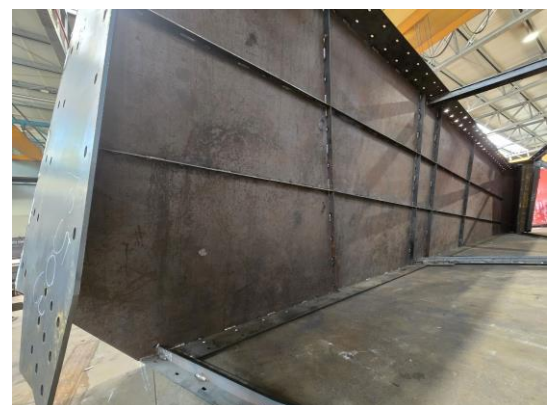
È possibile la presenza in azienda di giovani lavoratori nell'ambito di stage, tirocini o alternanza scuola – lavoro. Tali situazioni sono gestite nell'ambito di progetti condivisi con istituti scolastici/universitari o con i centri per l'impiego territoriali, coperti quindi da progetti formativi condivisi volti a garantire il percorso di crescita del giovane Lavoratore assicurando tutte le tutele previste.

Tali tutele prevedono che:

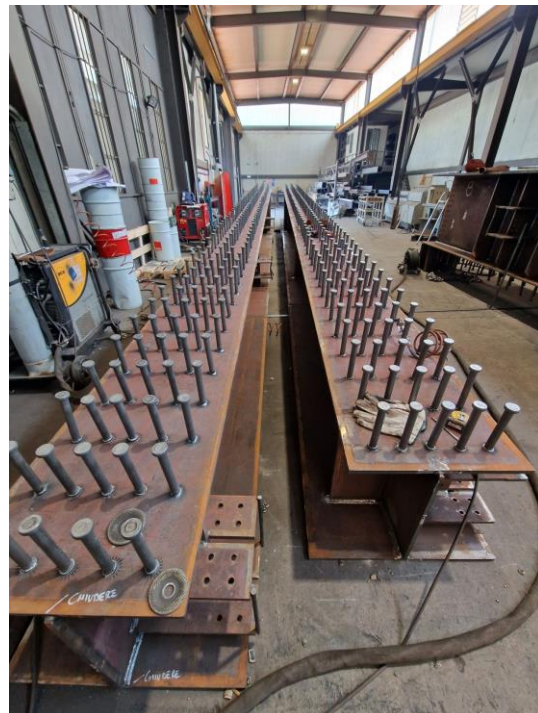
- I giovani lavoratori devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico
- In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno
- Non è permesso il lavoro in orario notturno
- I giovani lavoratori non devono essere esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro
- I giovani lavoratori non possono adibiti a lavori pericolosi ai sensi degli artt. 5, 6 Legge 17 ottobre 1967 n. 977 del 67 e s.m.i.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Fascia di età	06/25
Minore di 18 anni	0
18-25 anni	4
26-35 anni	6
36-50 anni	17
Oltre i 50 anni	10
Totale	37



Indicatore	12/24	06/25
Età lavoratore più giovane	20	20
NC interne in merito a lavoro infantile/ minorile	0	0
NC in merito a lavoro infantile/minorile relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Lavoro infantile	NA	0



2.4 Libertà di associazione

Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare ed organizzare associazioni sindacali di propria scelta ed esercitare azioni di contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione o conseguenza negativa da parte dell'Organizzazione. Martino S.r.l. rispetta questi diritti e informa in maniera efficace il personale in merito.

L'organizzazione non interferisce in alcun modo con la costituzione, il funzionamento e la gestione dell'organizzazione dei lavoratori o in materia di contrattazione collettiva.

E' stato nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, e l'Organizzazione contrasta qualsiasi forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione verso i membri del Sindacato, il Rappresentante dei Lavoratori ed eventuale personale impegnato all'interno delle organizzazioni dei lavoratori a causa del loro ruolo.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
Ore di sciopero registrate	0	0
Contenziosi con i Lavoratori registrati	0	0
NC in merito a Libertà di associazione relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Libertà di associazione	NA	0



2.5 Discriminazione

Martino S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di genere conforme alla UNI/PdR 125/2022 al fine di contrastare ogni forma di discriminazione.

L'Organizzazione garantisce di non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni.

Martino S.r.l. non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, in tutti i luoghi di lavoro.

Gli episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'Organizzazione, e danno origine ad un piano di rimedio documentato. Tale piano di rimedio è implementato e i risultati sono esaminati in sede di Riesame della Direzione.

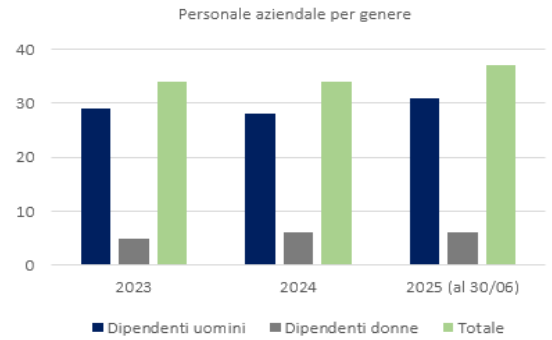


Le procedure disciplinari aziendali sono quelle contenute nel CCNL di riferimento, e sono disponibili presso la Direzione aziendale le registrazioni di tutti i casi di azioni disciplinari erogate. I Lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi. Le disposizioni in materia di procedimenti disciplinari sono espone in apposita bacheca in modo tale da potere essere visibili da parte di tutto il Personale secondo quanto richiesto dalla legge n.300 del 20 maggio 1970 articolo 7.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Composizione organico aziendale</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Personale maschile [N°]</i>	<i>28</i>	<i>31</i>
<i>Personale femminile [N°]</i>	<i>6</i>	<i>6</i>
<i>Personale maschile [%]</i>	<i>82,3%</i>	<i>83,8%</i>
<i>Personale femminile [%]</i>	<i>17,7%</i>	<i>16,2%</i>
<i>Totale</i>	<i>34</i>	<i>37</i>

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>% Resp. funzione donne/Totale Resp. funzione</i>	<i>40%</i>	<i>40%</i>
<i>NC interne registrate in merito alla discriminazione</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>
<i>NC in merito a Discriminazione relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>
<i>Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Discriminazione</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>



2.6 SSSL/Sicurezza degli edifici

Martino S.r.l. garantisce un ambiente di lavoro sicuro, salubre e pulito, e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Sono adottate misure adeguate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature. Se necessario, sono adottate misure correttive.

È stato implementato un Sistema di Gestione per la SSSL conforme alla UNI EN ISO 45001:2023, ed è stata predisposta e viene mantenuta aggiornata una Valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro.

Vengono ridotte o eliminate, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

Laddove l'Organizzazione non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, vengono forniti al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. I DPI di 3° Categoria sono sottoposti ai controlli periodici previsti per legge (I.O. *Selezione e gestione DPI*)

Martino S.r.l. garantisce a tutto il personale libero accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti.

L'Organizzazione assicura al personale una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, ripetuta per il personale nuovo e riassegnato, in caso di cambiamenti nei processi aziendali o a seguito di installazione di nuove tipologie di macchinari.

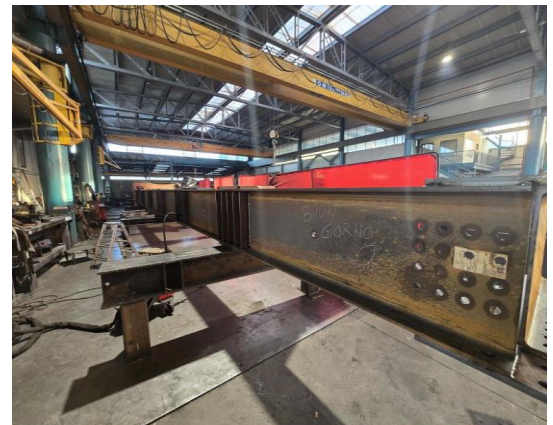


Martino S.r.l. ha inoltre predisposto la Procedura *Gestione accadimenti pericolosi* per definire le modalità adottate dall'Organizzazione per registrare, indagare e analizzare gli accadimenti pericolosi reali e potenziali.

E' stata infine predisposta la Procedura *Gestione delle emergenze* per identificare le possibili situazioni di emergenza, prevenire/mitigare impatti ambientali negativi e conseguenze avverse per la SSSL derivanti da situazioni di emergenza, e rispondere a tali situazioni.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Indice frequenza infortuni</i>	<i>63,6</i>	<i>89,02</i>
<i>Indice gravità infortuni</i>	<i>2,1</i>	<i>1,19</i>
<i>N° Malattie professionali riconosciute</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>% near miss registrati/totale</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% Ore perse per malattia/Ore lavorate</i>	<i>4,7%</i>	<i>4,1%</i>
<i>% Ore formazione su SSSL erogate/previste</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% Add. Primo Soccorso/Totale Dipendenti</i>	<i>23,5%</i>	<i>37,8%</i>
<i>% Add. Prev. incendi/Totale Dipendenti</i>	<i>23,5%</i>	<i>37,8%</i>
<i>% Preposti/Numero totale Dipendenti</i>	<i>41,2%</i>	<i>40,5%</i>
<i>% Sorveglianza sanitaria effettuata/prevista</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% Sopralluoghi effettuati da MC/previsti</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>% simulazioni emergenza effettuate/previste</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<i>NC interne registrate in merito a SSSL</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>NC in merito a SSSL relative ai Fornitori</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>
<i>Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su SSSL</i>	<i>NA</i>	<i>0</i>



2.7 Lavoro e relazioni contrattuali

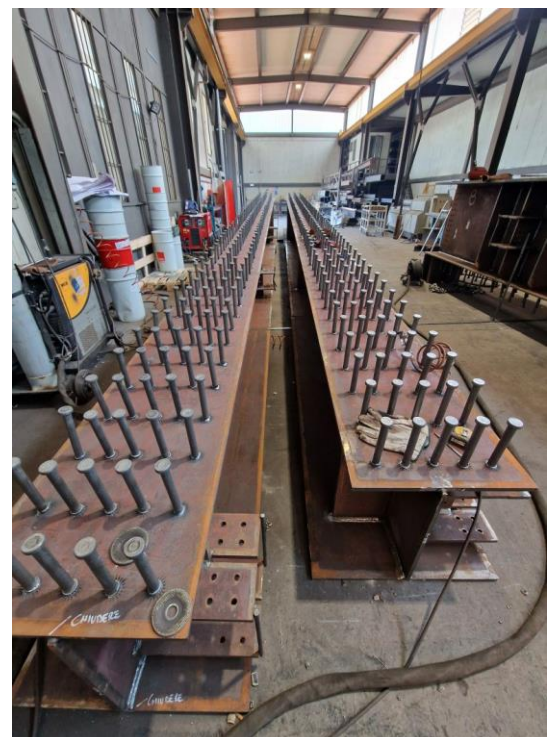
I Lavoratori sono informati per iscritto e in modo comprensibile in merito alle condizioni di lavoro prima di assumere l'impiego. Il lavoro è svolto da persone con un rapporto di lavoro formale e verificabile in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili. Non vengono utilizzati accordi di lavoro per eludere gli obblighi nei confronti dei lavoratori previsti dalle leggi nazionali applicabili in materia di lavoro e previdenza sociale.

La retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponde sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi.

La composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori sono dettagliate chiaramente in forma scritta per ogni periodo di paga. Nella busta paga sono riportate in modo chiaro e dettagliato tutte le informazioni utili per i Lavoratori come importi base, riferimenti, trattenute e competenze.

Sono erogate tutte le indennità previste per legge. Gli stipendi sono versati mensilmente senza ritardi sui Conti Correnti dei Dipendenti. Nessuno riscuote il salario per conto di un Lavoratore, a meno che lo stesso, in piena libertà, abbia autorizzato per iscritto un'altra persona a farlo.

Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione, come definito dalla normativa nazionale o dalla contrattazione collettiva, a seconda di quale dei due offra maggiori benefici o protezione ai Lavoratori.



L'Organizzazione non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari.

A tutti i lavoratori vengono forniti tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge.

Gli aumenti e le promozioni derivano sempre da analisi meritocratiche condotte dalla Direzione, e sono testimoniate dall'effettiva variazione della busta paga.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
% Contratti a tempo determinato/Totale Dipendenti	17%	6%
Living Wage gap medio	NA	-3,7%
NC in merito a Relazioni contrattuali relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Relazioni contrattuali	NA	0

2.8 Orario di lavoro

Martino S.r.l. rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è composta da max 6 giorni lavorativi per una durata complessiva di 40 ore totali, e prevede almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

È esposto nella bacheca aziendale (e mantenuto costantemente aggiornato) l'orario di lavoro stabilito per il Personale (per tipologie contrattuali), in modo tale che esso sia visibile da parte di tutto il Personale occupato presso l'Organizzazione.

Tutto il lavoro straordinario è volontario.

Ai lavoratori vengono concesse ferie retribuite (festività pubbliche e ferie annuali, congedo di maternità/paternità, congedo per malattia, ecc.) in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
Media ore annue/uomo di straordinario	157	70
N° max ore annue/uomo di straordinario	200	100
Incidenza % ore straordinario/ore lavorate	7,9%	7,2%
% Personale con ferie residue	98%	97%
Ferie fruite/maturate [%]	100,13%	35,2%
Ferie non godute da oltre 18 mesi [gg]	0	0
Part-time attivi/Totale dipendenti [%]	6%	6%
NC in merito a Orario di lavoro relative ai Fornitori	NA	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Orario di lavoro	NA	0

Forme contrattuali 12/24



Forme contrattuali 06/25



2.9 Meccanismi di reclamo

Martino S.r.l. ha predisposto la Procedura *Gestione segnalazioni* per definire le modalità di gestione di segnalazioni e reclami inoltrati dal Personale e dalle altre Parti Interessate.

È garantita la riservatezza di qualsiasi reclamo presentato, e le informazioni vengono divulgate solo nella misura necessaria per indagare e gestire il reclamo.

Nessun Lavoratore o Parte esterna che presenti un reclamo è oggetto di ritorsioni.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>N° Reclami rilevati internamente</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>N° Reclami da P.I. esterne</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>% Reclami chiusi con esito positivo</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>



2.10 Etica aziendale

Tutto il personale aziendale è tenuto ad adottare standard etici nelle attività professionali tali da non danneggiare la reputazione aziendale e non causare la violazione di alcuna disposizione cogente. E' inoltre tenuto a proteggere le informazioni riservate, salvaguardandole da uso improprio.

Martino S.r.l. ha predisposto un Codice Etico e conduce la propria attività nel rispetto delle normative anticorruzione vigenti.

Tutte le informazioni aziendali comunicate sono veritiere.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

<i>Indicatori</i>	<i>12/24</i>	<i>06/25</i>
<i>Casi di coinvolgimento diretto o indiretto in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione</i>	<i>0</i>	<i>0</i>



3 Sistema di Gestione

3.1 Informazioni documentate

Martino S.r.l. ha implementato ad aprile 2025 un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello Standard PAS 24000:2022, coinvolgendo i Lavoratori e le altre Parti interessate e impegnandosi a rispettare i requisiti riportati nello Standard di riferimento e nella legislazione nazionale e internazionale vigente.

È stata predisposta la documentazione di Sistema, che comprende:

- **Politica per la Responsabilità Sociale** - Costituisce un quadro di riferimento per la definizione e la revisione degli obiettivi di performance sociale
- **Manuale SG per la Responsabilità Sociale** - Espone alle Parti interessate principi/impegni/obiettivi stabiliti dalla Politica per la Responsabilità Sociale, e modalità adottate per garantire, la corretta gestione dei processi, il controllo dei rischi, il rispetto dei requisiti di performance sociale e la conseguente impostazione di programmi di miglioramento specifici
- **Procedure/Istruzioni Operative** – Riportano una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità allo Standard PAS 24000:2022
- **Registrazioni** – Forniscono evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

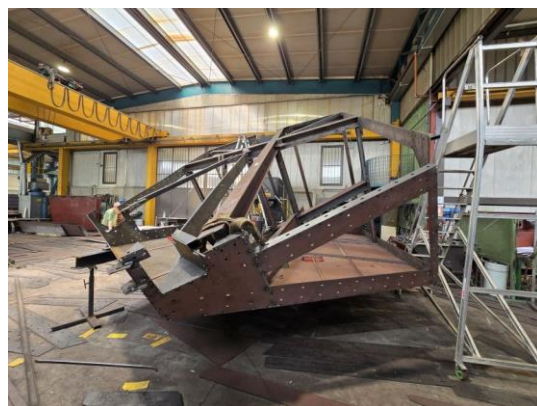
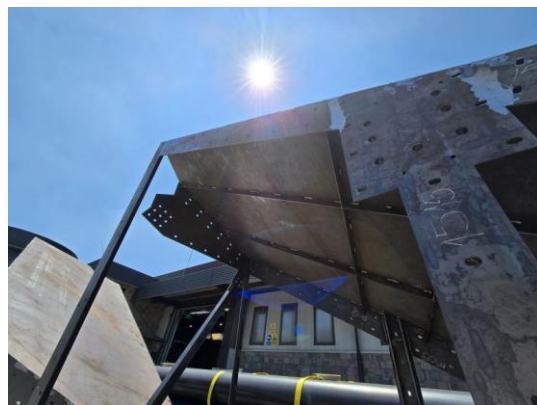
In particolare, è stata predisposta la Procedura *Gestione e controllo della documentazione* per definire le modalità di gestione e controllo delle informazioni documentate richieste dallo Standard di riferimento e necessarie a garantire l'efficacia del Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale. È inoltre stata predisposta la Procedura *Gestione prescrizioni legali e altre prescrizioni* per definire le modalità adottate dall'Organizzazione per identificare i requisiti di legge e di altro tipo applicabili, e garantirne la disponibilità.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
Livello adeguatezza documentazione di sistema	NA	Adeguate
NC da non corretta gestione della documentazione	NA	0

3.2 Fattori di contesto e Parti interessate

I fattori esterni ed interni rilevanti per le finalità e gli indirizzi strategici aziendali e che incidono sulla capacità della Martino S.r.l. di conseguire i risultati attesi per il proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, vengono determinati, monitorati e riesaminati nel corso del Riesame della Direzione annuale.



Martino S.r.l. ha inoltre individuato le Parti interessate rilevanti (Stakeholder) e le specifiche esigenze e aspettative.

Stakeholder Interni:

- Proprietà
- Lavoratori

Le aspettative attese dagli Stakeholder interni in relazione all'adozione dello Standard PAS 24000:2022 possono così essere sintetizzate:

- Preservare credibilità, reputazione e la rispettabilità dell'Organizzazione;
- Generare fiducia negli Stakeholder esterni, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della SSLL);
- Valutare e monitorare la correttezza dei Fornitori in ambito etico e sociale;
- Migliorare il clima aziendale garantendo una maggiore tutela dei Lavoratori e coinvolgendo gli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder esterni:

- Clienti
- Fornitori
- Comunità locale
- Pubblica Amministrazione, Enti regolatori, Ass. di categoria
- Banche/Assicurazioni

Le aspettative attese degli Stakeholders esterni in relazione all'adozione dello Standard PAS 24000:2022 - seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'Organizzazione - possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta e certificata da Organismi indipendenti.



3.3 Struttura organizzativa

Martino S.r.l. ha predisposto un Organigramma che riporta i rapporti funzionali e gerarchici tra le funzioni aziendali, e un Mansionario che definisce le mansioni delle singole funzioni e le competenze richieste.

L'Organizzazione ha inoltre provveduto a nominare il Social Performance Team/Comitato Salute e Sicurezza, composto da:

- Rappresentante della Direzione – Dott. Lorenzo Bosio
- RSPP – Ing. Alberto Bianco
- Responsabile RS/Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale/RLS – Letizia Messidoro
- Responsabile HR – Dott.ssa Martina Saporiti

Le principali mansioni del SPT/CSS sono:

- Predisporre una Procedura per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento ai requisiti dello Standard PAS 24000:2022, il cui ambito di valutazione comprenda i processi e le attività interne dell'Organizzazione, così come i Fornitori/subappaltatori e le agenzie per l'impiego private.





- Effettuare l'annuale Valutazione dei Rischi Sociali per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle reali/potenziali non conformità allo Standard.
- Suggestire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati secondo un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.
- Monitorare le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'Organizzazione ed i requisiti dello Standard.
- Collaborare con le altre aree dell'Organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard PAS 24000:2022, garantendo che le azioni correttive siano realmente applicate.
- Organizzare incontri almeno semestrali per riesaminare lo stato di avanzamento e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.
- Redigere il Bilancio Sociale annuale.
- Condurre formali valutazioni dei rischi con periodicità minima annuale, per identificare e affrontare i rischi per la salute e la sicurezza.
- Partecipare alle indagini di tutti gli incidenti.

3.4 Pianificazione

Martino S.r.l. determina i rischi e le opportunità che è necessario affrontare per assicurare che il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale possa conseguire gli esiti attesi, potenziare gli effetti desiderati, prevenire o ridurre gli effetti indesiderati, e conseguire il miglioramento continuo.

L'Organizzazione ha predisposto la Procedura *Risk Management* per definire le modalità di identificazione e valutazione dei rischi connessi con il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, e provvede con continuità all'identificazione e valutazione degli stessi sul Mod. *Analisi dei rischi Sociali*. Ha inoltre predisposto la I.O. *Gestione del cambiamento* per definire le modalità adottate nella gestione dei cambiamenti dell'Organizzazione, dei suoi processi o del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

3.5 Coinvolgimento delle Parti interessate

Martino S.r.l. ha determinato le esigenze di formazione associate ai suoi aspetti sociali e al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, e intraprende azioni per acquisire e mantenere le necessarie competenze per poi valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

È stata predisposta la Procedura *Gestione Risorse* per definire le modalità adottate dall'Organizzazione al fine di garantire e mantenere sotto controllo le attività di formazione del personale aziendale. È inoltre stata predisposta la Procedura *Comunicazione, consultazione e coinvolgimento delle Parti Interessate* per definire le modalità adottate dall'Organizzazione al fine di garantire e mantenere sotto controllo le attività di comunicazione interna ed esterna, e di consultazione/coinvolgimento delle Parti interessate.

Al fine di facilitare la comunicazione etica interna tra Lavoratori e Direzione, ed assicurare il diritto di rappresentanza, presso la Martino S.r.l. viene condotta ogni 3 anni l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, in modo indipendente e liberamente tra i Lavoratori, la cui partecipazione in questo processo è volontaria.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
% Attività formative effettuate/pianificate	100%	100%
% Attività formative verificate nell'efficacia con esito positivo	100%	100%

3.6 Gestione dei Fornitori

Martino S.r.l. ha predisposto la Procedura *Approvvigionamento* per definire le modalità adottate al fine di accertare la capacità dei Fornitori di soddisfare i requisiti etici e sociali richiesti.

In particolare, è previsto invio del *Questionario di autovalutazione Fornitore* con allegata la *Dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti PAS 24000:2022* e la *Politica per la Responsabilità Sociale* per i nuovi Fornitori, e con periodicità biennale per i Fornitori storici. Segue l'analisi dei dati raccolti che consente l'iter di qualificazione dei Fornitori e il conseguente inserimento o meno nella *Lista Fornitori qualificati*.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
% Fornitori certificati SA8000/PAS24000	NA	5,9%
% Fornitori che hanno sottoscritto la Dichiarazione di impegno	NA	100%
% Fornitori "In riserva"	NA	0%
% Fornitori esclusi da Lista Fornitori per mancata risoluzione NC	NA	0%
% NC emerse da Questionari/Audit presso Fornitori chiuse con esito positivo	NA	100%
N° Audit effettuati presso i Fornitori	NA	0

3.7 Audit interno

Martino S.r.l. ha predisposto la Procedura *Audit* per pianificare, attuare e documentare un processo di audit interni indirizzato alla verifica della reale ed efficace applicazione della Politica e delle direttive aziendali sulla Responsabilità Sociale, nonché del rispetto delle Istruzioni e delle Procedure definite a tal fine, e dei requisiti normativi e cogenti applicabili.

Le attività di audit interno sono condotte in conformità ai requisiti della UNI EN ISO 19011:2018, sono finalizzate a raccogliere le evidenze oggettive della conformità, segnalando le eventuali anomalie, e sono svolte al fine di valutare il grado di conoscenza della Politica, delle direttive aziendali, delle procedure e delle prescrizioni applicabili, il reale grado di applicazione delle stesse e la formalizzazione delle attività svolte nell'area/funzione oggetto di audit.



Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	12/25
% audit interni eseguiti/pianificati	NA	100%
NC rilevate in sede di audit interno	NA	0

3.8 Riesame di Direzione

Il Riesame della Direzione viene condotto con periodicità minima annuale, allo scopo di riesaminare il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale per assicurarne la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia, nonché l'allineamento agli indirizzi strategici dell'Organizzazione in tema di Responsabilità Sociale, ed è verbalizzato in apposito Verbale di Riesame della Direzione.

Possono essere previste sessioni straordinarie di Riesame della Direzione in particolare a fronte di reclami, segnalazioni, richieste di Audit di seconda o di terza parte, riscontro di Non Conformità la cui causa sia attribuibile al funzionamento stesso del Sistema di Gestione. La decisione di attuare un Riesame straordinario deve essere comunque approvata dalla Direzione.

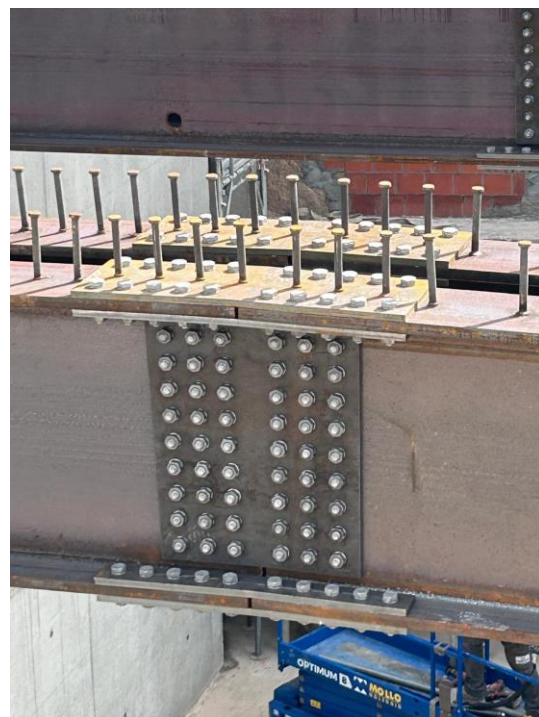
3.9 Incidenti, reclami, NC, AC

Martino S.r.l. ha predisposto le Procedure *Gestione NC, AC, Gestione degli accadimenti pericolosi*, e *Gestione Segnalazioni* che definiscono le attività di investigazione, reporting, e le azioni da intraprendere nella gestione delle NC, dei reclami e degli accadimenti pericolosi (near misses, incidenti, infortuni). In presenza di un accadimento pericoloso, un reclamo o una Non Conformità, Martino S.r.l. opera secondo criteri prestabiliti:

- reagisce tempestivamente e con il livello di urgenza appropriato all'accadimento pericoloso, al reclamo o alla Non Conformità, e per quanto possibile intraprende azioni per tenerli sotto controllo, correggerli e affrontarne le conseguenze;
- valuta - con la partecipazione dei Lavoratori e il coinvolgimento di altre parti interessate pertinenti - l'esigenza di intraprendere Azioni Correttive per eliminare le cause dell'accadimento pericoloso, del reclamo o della NC in modo che gli stessi non si ripetano o non si verifichino altrove, in particolare indagando sull'accadimento pericoloso o riesaminando la NC, determinandone le cause e analizzando se siano accaduti o potrebbero verificarsi accadimenti pericolosi o NC simili;
- riesamina le valutazioni esistenti dei rischi sociali e di altri rischi, per quanto appropriato;
- determina e attua ogni azione necessaria, comprese le azioni correttive;
- riesamina l'efficacia di ogni azione correttiva intrapresa;
- apporta, se necessario, modifiche al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Si riportano gli indicatori aziendali per il requisito in oggetto.

Indicatori	12/24	06/25
% AC efficaci	NA	100%



4

Obiettivi di miglioramento

Martino S.r.l. ha implementato un processo di miglioramento continuo delle prestazioni in merito agli aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa. Per ogni requisito dello Standard PAS 24000:2022 vengono definiti gli obiettivi che si intendono conseguire, articolati in un Piano di miglioramento che riporta gli elementi necessari al loro conseguimento: Azioni, Responsabilità, Tempistiche, Indicatori, Target, Risorse necessarie.

Nel prospetto che segue si riporta lo stato degli obiettivi al 30/06/2025.

Requisito	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	Stato
Lavoro infantile	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro infantile o minorile	N° Lavoratori di età inferiore ai 18 anni	0	0	Raggiunto
		NC interne in merito a lavoro infantile	0	0	Raggiunto
		NC in merito a lavoro infantile c/o Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su lavoro infantile	0	0	Raggiunto
Lavoro obbligato	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro obbligato	NC interne in merito a lavoro obbligato	0	0	Raggiunto
		Turnover personale [%]	< 35%	30,5%	Raggiunto
		N° licenziamenti	0	2	Non raggiunto
		% Dimissioni volontarie/Totale Dipendenti	< 10%	5,4%	Raggiunto
		% Soddisfazione personale aziendale	> 80%	86%	Raggiunto
		NC in merito a lavoro obbligato c/o Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su lavoro obbligato	0	0	Raggiunto
SSLL	Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni o malattie professionali	Indice frequenza infortuni	0	89,02	Non raggiunto
		Indice gravità infortuni	0	1,19	Non raggiunto
		N° Malattie professionali riconosciute	0	0	Raggiunto
		% Near miss registrati/totale	100%	100%	Raggiunto
		% Ore perse per malattia/Ore lavorate	< 5%	4,1%	Raggiunto
		% Ore formazione su SSLL erogate/previste	100%	100%	Raggiunto
		% Add. Primo Soccorso/Totale Dipendenti	> 35%	37,8%	Raggiunto
		% Add. Prev. incendi/Totale Dipendenti	> 35%	37,8%	Raggiunto
		% Preposti/Totale Dipendenti	> 35%	40,5%	Raggiunto
		% Sorveglianza sanitaria effettuata/prevista	100%	100%	Raggiunto
		% Sopralluoghi effettuati da MC/previsti	100%	100%	Raggiunto
		% simulazioni emergenza effettuate/previste	100%	100%	Raggiunto
		NC registrate in merito a SSLL	0	1	Non raggiunto
		NC in merito a SSLL relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su SSLL	0	0	Raggiunto		
Libertà di associazione	Riconoscere al personale il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi Organizzazione sindacale	Ore di sciopero registrate	0	0	Raggiunto
		N° Contenziosi con i Lavoratori	0	0	Raggiunto
		NC su Libertà di associazione relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Libertà di associazione	0	0	Raggiunto
Discriminazione	Non ricorrere o dare sostegno a forme di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso a formazione, promozione, cessazione rapporto o pensionamento	% Personale femminile	≥ 15%	16,2%	Raggiunto
		% Resp. funzione donne/Totale Resp. funzione	> 35%	40%	Raggiunto
		NC registrate in merito alla discriminazione	0	0	Raggiunto
		NC su Discriminazione relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Discriminazione	0	0	Raggiunto
Lavoro, relazioni contrattuali	Rispettare il diritto a un salario dignitoso, sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.	% Contratti a tempo determinato	< 15%	6%	Raggiunto
		Retribuzione media/Living Wage	> 3%	3,7%	Raggiunto
		NC su relazioni contrattuali relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Relaz. contrattuali	0	0	Raggiunto
Orario di lavoro	Rispettare le leggi vigenti e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche	Media ore annue/uomo di straordinario	< 100	70	Raggiunto
		N° max ore annue/uomo di straordinario	< 150	100	Raggiunto
		Incidenza % ore straordinario/ore lavorate	< 10%	7,2%	Raggiunto
		% Personale con ferie residue	< 80%	97%	Non raggiunto
		% Ferie fruite/maturate	100%	35,2%	Non raggiunto
		Ferie non godute da oltre 18 mesi [gg]	0	0	Raggiunto
		% Part-time richiesti/attivati	100%	100%	Raggiunto
		NC su Orario di lavoro relative ai Fornitori	0	0	Raggiunto
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Orario di lavoro	0	0	Raggiunto		

Requisito	Obiettivo	Indicatore	Target	Risultato	Stato
Meccanismi di reclamo	Garantire meccanismi di reclamo che garantiscano riservatezza	N° Reclami rilevati internamente	0	0	Raggiunto
		N° Reclami da P.I. esterne	0	0	Raggiunto
		% Reclami chiusi con esito positivo	100%	100%	Raggiunto
Etica aziendale	Contrastare ogni forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita, concussione, falsa dichiarazione	Casi di coinvolgimento diretto o indiretto in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione	0	0	Raggiunto
Sistema di Gestione	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme ai requisiti dello Standard PAS 24000	Livello adeguatezza documentazione di sistema	Adeguito	Adeguito	Raggiunto
		NC da non corretta gestione documentazione	0	0	Raggiunto
		% audit interni eseguiti rispetto a pianificati	100%	100%	Raggiunto
		NC rilevate in sede di audit interno	0	0	Raggiunto
		% AC efficaci	100%	100%	Raggiunto
		% Attività formative effettuate/pianificate	100%	100%	Raggiunto
		% Attività formative verificate nell'efficacia con esito positivo	100%	100%	Raggiunto
		% Fornitori certificati SA8000/PAS24000	>2%	5,9%	Raggiunto
		% Fornitori che hanno sottoscritto la Dichiarazione di impegno	100%	100%	Raggiunto
		% Fornitori "In riserva"	0%	0%	Raggiunto
		% Fornitori esclusi da Lista Fornitori qualificati per mancata risoluzione criticità	0	0	Raggiunto
		% Criticità da Questionari/Audit presso i Fornitori chiuse con esito positivo	100%	100%	Raggiunto
N° Audit/y effettuati presso i Fornitori	2/y	0	Non raggiunto		

Si registrano 58/65 indicatori in target, 3/65 indicatori prossimi al target, e 4/65 indicatori fuori target per i quali è stata avviata apposita misura.

Nel prospetto che segue vengono sintetizzati gli obiettivi previsti per il 2026.

Requisito	Obiettivo	Indicatore	Target
Lavoro infantile	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro infantile o minorile	N° Lavoratori di età inferiore ai 18 anni	0
		NC interne in merito a lavoro infantile	0
		NC in merito a lavoro infantile c/o Fornitori	0
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su lavoro infantile	0
Lavoro obbligato	Non ricorrere o dare sostegno al lavoro obbligato	NC interne in merito a lavoro obbligato	0
		Turnover personale [%]	< 35%
		N° licenziamenti	0
		% Dimissioni volontarie/Totale Dipendenti	< 10%
		% Soddisfazione personale aziendale	> 80%
		NC in merito a lavoro obbligato c/o Fornitori	0
Libertà di associazione	Riconoscere al personale il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi Organizzazione sindacale	Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su lavoro obbligato	0
		Ore di sciopero registrate	0
		N° Contenziosi con i Lavoratori	0
		NC su Libertà di associazione relative ai Fornitori	0
SSLL	Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti, infortuni o malattie professionali	Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Libertà di associazione	0
		Indice frequenza infortuni	0
		Indice gravità infortuni	0
		N° Malattie professionali riconosciute	0
		% Near miss registrati/totale	100%
		% Ore perse per malattia/Ore lavorate	< 5%
		% Ore formazione su SSLL erogate/previste	100%
		% Add. Primo Soccorso/Totale Dipendenti	> 35%
		% Add. Prev. incendi/Totale Dipendenti	> 35%
		% Preposti/Totale Dipendenti	> 35%
		% Sorveglianza sanitaria effettuata/prevista	100%
		% Sopralluoghi effettuati da MC/previsti	100%
		% simulazioni emergenza effettuate/previste	100%
		NC registrate in merito a SSLL	0
NC in merito a SSLL relative ai Fornitori	0		
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su SSLL	0		
Discriminazione	Non ricorrere o dare sostegno a forme di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso a formazione, promozione, cessazione rapporto o pensionamento	% Personale femminile	≥ 15%
		% Resp. funzione donne/Totale Resp. funzione	>35%
		NC registrate in merito alla discriminazione	0
		NC su Discriminazione relative ai Fornitori	0
Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Discriminazione	0		

Requisito	Obiettivo	Indicatore	Target
Lavoro, relazioni contrattuali	Rispettare il diritto a un salario dignitoso, sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.	% Contratti a tempo determinato	< 15%
		Retribuzione media/Living Wage	> 3%
		NC su relazioni contrattuali relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Relaz. contrattuali	0
Orario di lavoro	Rispettare le leggi vigenti e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche	Media ore annue/uomo di straordinario	< 100
		N° max ore annue/uomo di straordinario	< 150
		Incidenza % ore straordinario/ore lavorate	< 10%
		% Personale con ferie residue	< 80%
		% Ferie fruiture/maturate	100%
		Ferie non godute da oltre 18 mesi [gg]	0
		% Part-time richiesti/attivati	100%
		NC su Orario di lavoro relative ai Fornitori	0
		Fornitori eliminati da Lista Fornitori per NC su Orario di lavoro	0
Meccanismi di reclamo	Garantire meccanismi di reclamo che garantiscano riservatezza	N° Reclami rilevati internamente	0
		N° Reclami da P.I. esterne	0
		% Reclami chiusi con esito positivo	100%
Etica aziendale	Contrastare ogni forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita, concussione, falsa dichiarazione	Casi di coinvolgimento diretto o indiretto in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione	0
Sistema di Gestione	Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme ai requisiti dello Standard PAS 24000	Livello adeguatezza documentazione di sistema	Adeguate
		NC da non corretta gestione documentazione	0
		% audit interni eseguiti rispetto a pianificati	100%
		NC rilevate in sede di audit interno	0
		% AC efficaci	100%
		% Attività formative effettuate/pianificate	100%
		% Attività formative verificate nell'efficacia con esito positivo	100%
		% Fornitori certificati SA8000/PAS24000	>2%
		% Fornitori che hanno sottoscritto la Dichiarazione di impegno	100%
		% Fornitori "In riserva"	0%
		% Fornitori esclusi da Lista Fornitori qualificati per mancata risoluzione criticità	0
		% Criticità emerse da Questionari/Audit presso i Fornitori chiuse con esito positivo	100%
N° Audit/y effettuati presso i Fornitori	3		

Obiettivi generali previsti per il prossimo periodo:

- Conseguitamento della certificazione ai sensi dello Standard PAS 24000 entro maggio 2026
- Integrazione Sistemi di Gestione implementati dall'azienda con il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale entro giugno 2026

Martino S.r.l. si impegna ad aggiornare annualmente le informazioni contenute nel presente Bilancio.

Il presente Bilancio Sociale è stato redatto dal Social Performance Team

Approvato dal Presidente del Cda Ing. Gabriele Aimar in data 19/12/2025.