



MARTINO

Bilancio Sociale

Aggiornato al 30/04/2026

Re v.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvazione
04	14/2/2025	Aggiornamento annuale	RSGI	PCA	CA
05	30/4/2026	Aggiornamento Annuale	RSGI	PCA	CA

INDICE

1	INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE	3
2	PROFILO DELL'AZIENDA	3
2.1	Generalità	3
2.2	Dati anagrafici	5
2.3	Attività e servizi	5
3	ORGANIGRAMMA AZIENDALE	6
4	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
5	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
6	LE PARTI INTERESSATE	7
7	RENDICONTO SOCIALE	8
7.1	Lavoro infantile	8
7.2	Lavoro forzato o obbligato	10
7.3	Salute e sicurezza	12
7.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	17
7.5	Discriminazione	19
7.6	Procedure disciplinari	24
7.7	Orario di lavoro	25
7.8	Retribuzione	27

1 INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale adottato dalla Martino Srl che risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello Standard normativo SA 8000:2014.

A tal fine, con la sua redazione la Martino Srl si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'azienda;
- facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda uniformata allo Standard normativo SA 8000:2014;
- fornire alla Direzione Generale uno strumento utile per il riesame interno della politica per la responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti;
- fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso le tendenze degli indicatori prestazionali adottati.

Nel bilancio sociale per ciascun requisito dello standard SA 8000:2014 è condotta una valutazione d'insieme che tiene conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

2 PROFILO DELL'AZIENDA

2.1 Generalità

La società Martino S.r.l. viene fondata nel luglio 1993 con l'ambizione di Sviluppare attività di "Progettazione, Installazione e Manutenzione di Impianti telefonici, elettrici, di trasmissione dati, termoidraulici e di climatizzazione. Progettazione, ristrutturazione e manutenzione di edifici civili ed industriali. "

sulla base delle esperienze ereditate dall'attività ventennale della ditta individuale Martino Mario.

Dopo la sua fondazione, la società si è impegnata in un complesso progetto finalizzato alla costruzione di una organizzazione snella e dinamica, rispondente alle esigenze evidenziate dal settore tecnologico e commerciale in continua evoluzione. Nella nuova compagine aziendale entrano a far parte nuove figure professionali appartenenti al nucleo familiare del fondatore apportando il proprio know how e formando una più solido gruppo Direzionale con un proprio team di tecnici altamente qualificati e specializzati nei vari settori, capaci di assicurare una costante e rapida presenza su tutto il territorio italiano.

Nel 2003 Mario Martino fonda la società **IMMOBILIARE SETTEVILLE NORD** S.r.l. affiancandola alla Martino Telecomunicazione S.r.l. con l'intento di sviluppare e proporre attività di progettazione, ristrutturazione e manutenzione di edifici civili ed industriali, nell'ambito edilizio.

La società IMMOBILIARE SETTEVILLE NORD S.r.l. rafforza negli anni la propria identità sul mercato attraverso l'acquisizione di importanti lavori raggiungendo i requisiti previsti dalla legge per l'ottenimento dell' attestazione SOA OG1 in Classe III bis ed il certificato di qualità ISO 9001.

Per rispondere al meglio alle esigenze normative e tecniche che il settore impone, migliora costantemente la propria organizzazione costituendo uno staff di edili qualificati, formati e con una forte esperienza sul campo, e disponendo di un proprio studio di progettazione composto da ingegneri, geometri e tecnici specializzati.

La Martino Telecomunicazioni S.r.l. e la Immobiliare Setteville Nord S.r.l. negli anni costituiscono un **gruppo** solido ed affidabile, in costante crescita in termini di fatturato e con un vasto portafoglio clienti ed avviano relazioni tecnico commerciali nell'ambito del mercato estero con nuovi progetti realizzativi all'avanguardia tecnologica ed infrastrutturale.

Impegnate nei diversi ambiti, impiantistico, edile e servizi dispongono di una propria struttura tecnica caratterizzata da personale con competenze specifiche e con un'esperienza consolidata nel proprio settore: progettisti, geometri, telefonisti, informatici, elettricisti, edili e termoidraulici.

Questo team versatile costituisce il fulcro fondante dell'intero Gruppo, che si pone nei confronti dei propri clienti come un unico interlocutore, ideale per la gestione completa e chiavi in mano di soluzioni infrastrutturali.

In risposta alla crescita aziendale ed alle rinnovate esigenze e richieste del mercato, nel mese di Aprile 2015 la Martino Telecomunicazioni decide di **acquisire il ramo d'azienda della società Immobiliare Setteville Nord Srl**, che entra a far parte dell'azienda con una propria quota societaria, costituendo un Consiglio di Amministrazione nel quale entra il nucleo familiare.

Nell'occasione la Martino Telecomunicazioni Srl ha statuito un aumento del proprio capitale sociale da 80.000,00 Euro a 150.000,00 Euro interamente versato.

Grazie a queste nuove prerogative la nuova Corporate si presenta come una società dinamica e ben strutturata, per medie e grandi imprese, in grado di operare su tutto il territorio nazionale ed internazionale, vantando una elevata competitività sia per la sua preparazione tecnologica, costantemente aggiornata, sia per la sua capacità di offrire servizi integrati di global service.

Attraverso un'organizzazione strutturata, al passo con il continuo sviluppo tecnologico, la società Martino Telecomunicazioni come presupposto indispensabile garantisce la sicurezza, la qualità e la serietà del proprio operato attraverso una chiara e corretta applicazione delle normative di legge e gli standard tecnici.

- Nello spirito delle proprie Politiche previste dal Sistema di Gestione ed adottate dall'azienda ed allo scopo di focalizzare sempre più l'attenzione sul cliente, ha adottato un modello documentato di "Sistema di Gestione Integrato basato sulle norme UNI EN ISO 9001:2014, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 con certificato CSQ da parte dell'IMQ.
- Inoltre la ns. azienda ha conseguito l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici SOA per le seguenti categorie (D.P.R. 34/2000):

OG 11 – Impianti tecnologici comprendenti : Impianti elettrici, telefonici e radiotelevisivi – Impianti Pneumatici e antintrusione – Impianti termici e di condizionamento (cl .IV per importo € 2.582.000,00)

OS 19 – Impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissione dati: Riguarda la fornitura, il montaggio e la manutenzione o ristrutturazione di impianti di commutazione per reti pubbliche o private, locali o interurbane, di telecomunicazione per telefonia, telex, dati e video su cavi in rame, su cavi in fibra ottica, su mezzi radioelettrici, su satelliti telefonici, radiotelefonici, televisivi e reti di trasmissione dati e simili, qualsiasi sia il loro grado di importanza, completi di ogni connessa opera muraria, complementare o accessoria, da realizzarsi, separatamente dalla esecuzione di altri impianti, in opere generali che siano state già realizzate o siano in corso di costruzione. (Cl. III bis per importi fino a € 1.500.000,00)

- L'abilitazione per le categorie "A","B","C","D","E","F","G", secondo DM 37 del 22 gennaio 2008, che definisce le norme per la sicurezza sul lavoro nel caso di installazione, manutenzione, ampliamento e trasformazione di impianti compresi nelle suddette categorie.
- Al fine di poter offrire sempre maggior garanzie di serietà e riservatezza, la società Martino Telecomunicazioni S.r.l., nel corso del 1998 ha richiesto ed ottenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il Nulla Osta di Segretezza, Livello NATO compreso, con protocollo n Prot. 3971/135.11790.4/072.3.1 del 01/04/2008 valevole fino al 31/01/2018
- Certificata IMQ per la sezione FGAS con numero 303I 1401102 e più specificatamente per le "Attività di Installazione, manutenzione o riparazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti taluni

gas fluorurati ad effetto serra (articolo 8 del D.P.R. n. 43/2012) svolte ai sensi dell'articolo 2 del Regolamento (CE) n. 303/2008

In possesso nel proprio organico personale abilitato alle seguenti attività:

- Abilitazione alla conduzione degli impianti termici D.lgs. 3 aprile 2006 n.152 (ex legge n.615 del 13/7/1966) PATENTINO di II GRADO
- Abilitazione per la conduzione e la manutenzione di impianti di refrigerazione PATENTINO FRIGORISTI
- Abilitazione per la manutenzione delle cabine di Media Tensione ai sensi della CEI 11/27 PES (Persona Esperta)

Tutto questo ha permesso alla società Martino S.r.l. di porsi tra le aziende leader del settore del Global Service. La Martino S.r.l. inoltre si è impegnata ad acquisire specifici requisiti per garantire alla sua clientela lavori sicuri e certificati.

Oggi l'azienda è autorizzata a rilasciare i seguenti attestati:

- Attesta la conformità dei cablaggi strutturati commercializzati attraverso il rilascio di specifici "Certificati di Collaudo" a garanzia della totale applicazione delle regole di riferimento dettate dalle maggiori società del settore.
- rilascia "Certificati di Garanzia" con validità venticinquennale (per impianti AMP), nella realizzazione di cablaggi strutturati per il collegamento fonia/dati.
- certifica e garantisce la conformità dell'impianto installato nel rispetto DM 37/ 2008.

La Martino Telecomunicazioni inoltre, quale associato ASSOTEL/ASSISTAL Associazione Operatori Telefonia e Telematica, garantisce e tutela il rispetto della conformità dei lavori realizzati al fine di salvaguardare sempre l'interesse del cliente.

Recentemente il nome aziendale è Stato modificato da Martino Telecomunicazione s.r.l. a Martino s.r.l..

L'implementazione del sistema sociale è stato quindi un passaggio naturale.

L'obiettivo è disporre di un criterio di gestione che consenta a tutti di essere consapevoli delle procedure e regole da seguire e delle responsabilità di cui sono investiti.

La struttura organizzativa della Martino Srl è, per quanto detto, costituita da una parte fissa estremamente snella; infatti la società si avvale, quando necessario, di personale esterno specializzato, in numero variabile a seconda della tipologia e della dimensione del lavoro richiesto dal Cliente. Attraverso la propria organizzazione la Martino Srl instaura e garantisce un costante rapporto di collaborazione con le proprie consorziate: la struttura essenziale della Martino Srl permette alla stessa di offrire alle proprie consorziate un'assistenza personalizzata e completa.

Il numero dei dipendenti di cui si dispone ammonta a circa 34 persone, di cui 5 donne e 29 uomini.

2.2 Dati anagrafici

Ragione sociale: Martino Srl
Sede legale: Via Vallinfreda, 2 – 00012 Guidonia (RM)
C.F. 04537901003
Partita I.V.A: 04537901003

2.3 Attività e servizi

La scelta della Martino Srl è stata da subito quella di specializzarsi in un ben determinato ambito di attività e di operare con committenti pubblici, cercando di migliorare costantemente nella qualità dei servizi realizzati, nella qualità dell'organizzazione del lavoro, nella qualità della gestione del personale.

La Martino Srl ha da tempo implementato un sistema di gestione qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001.

3 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

La Direzione Generale ha chiaramente definito e comunicato i ruoli, le responsabilità e le autorità di tutto il personale dell'azienda anche in relazione all'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione della responsabilità sociale. A tutto il personale della Martino Srl sono stati attribuiti ruoli, responsabilità ed autorità per permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi per la responsabilità sociale e di favorirne il coinvolgimento, la motivazione e l'impegno. La struttura organizzativa aziendale con i relativi collegamenti gerarchici è illustrata nell'organigramma allegato

4 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Attraverso la Politica di seguito riassunta, la Direzione Generale comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

La Martino Srl vuole caratterizzarsi in merito alla propria Responsabilità Sociale, come "Impresa Eccellente", ed assicurare a tutte le Parti Interessate che le proprie attività sono sviluppate con la finalità di promuovere il rispetto dei fondamentali diritti dell'uomo.

In questa ottica, che ovviamente travalica il mero interesse di carattere aziendale, la Martino Srl si impegna a sviluppare le proprie attività con particolare riferimento alla Responsabilità Sociale.

Ciò significa, per l'Azienda:

considerare il proprio personale come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;

considerare i propri fornitori, sub-fornitori e subappaltatori come partner, non solo per la realizzazione dei servizi ma anche in merito alla responsabilità sociale;

considerare i propri clienti come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo ai requisiti di Responsabilità Sociale.

La Direzione Generale si impegna al rispetto dei requisiti che vengono di seguito elencati e che dovranno essere condivisi e considerati da tutta l'Azienda:

rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili, degli impegni sottoscritti dall'Azienda con le Parti Interessate e degli strumenti internazionali e delle loro interpretazioni discendenti dalla norma SA 8000;

continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate ed un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

5 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'implementazione del sistema di gestione della responsabilità è stata caratterizzata dai seguenti momenti:

1. Adeguamento ai requisiti dello Standard

- Lavoro infantile:

in Martino Srl sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

- Lavoro forzato e obbligato:

tutte le persone che la Martino Srl impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- **Salute e sicurezza:**

la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:**

sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

- **Discriminazione:**

sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Martino Srl e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

- **Procedure disciplinari:**

è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

- **Orario di lavoro:**

la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.

- **Retribuzione:**

ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

2. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di riesame della direzione adottato quale strumento della Direzione Generale per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
3. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di formazione, addestramento, informazione e sensibilizzazione del personale esistente, temporaneo e di nuova assunzione.
4. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione delle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità - non conformità della politica aziendale
5. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione dei rimedi, delle azioni correttive e delle azioni preventive adottate per ogni non conformità (effettiva o potenziale) nei confronti della politica aziendale
6. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di comunicazione sia interna che esterna all'azienda per rendere noti alle parti interessate i dati e le altre informazioni relative alle prestazioni aziendali in relazione alla responsabilità sociale.

6 LE PARTI INTERESSATE

Si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell'azienda che possono essere sia interni che esterni all'azienda.

Nella fase di pianificazione del sistema di gestione della responsabilità sociale particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione ed al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema, insieme alla struttura direttiva aziendale.

- I dipendenti della Martino Srl: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro.

Citiamo inoltre altre categorie di parti interessate che l'azienda ritiene strategiche.

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto delle risorse umane impiegate nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- I fornitori: l'azienda intende costruire relazioni di lungo periodo con i fornitori che condividono il suo impegno di promuovere l'adozione di comportamenti socialmente ed eticamente corretti e di rispettare i requisiti obbligatori della legislazione applicabile alla disciplina del lavoro.
- Le istituzioni: l'azienda afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

A scopo puramente indicativo si riporta l'elenco dei principali gruppi di interlocutori sociali dell'azienda.

PARTE INTERESSATA	GRUPPO
INTERNA	Direzione Generale Dipendenti
ESTERNA	Clienti Fornitori-consorziate Istituzioni ed autorità: <ul style="list-style-type: none"> - INAIL - INPS - DPL - COMUNI Sindacati: Ente di certificazione:

7 **RENDICONTO SOCIALE**

Le pagine seguenti forniscono informazioni e dati aziendali di carattere qualitativo e quantitativo relativi ad ogni punto considerato come standard sociale, per la quale è stata presa a riferimento la norma SA8000:2014. La descrizione è integrata con grafici e tabelle al fine di garantire una presentazione chiara ed immediata e di facilitare l'interpretazione dei dati.

Le informazioni ed i dati relativi all'anno 2024 si riferiscono al periodo che va dal 1° gennaio 2024 al 31 Dicembre 2024. Al fine di consentire un'adeguata valutazione dei risultati aziendali in materia di responsabilità sociale, ove ritenuto opportuno, sono accompagnati da quelli relativi agli anni precedenti e confrontati con valori medi esterni di riferimento (settoriali, nazionali, regionali, ecc).

7.1 **Lavoro infantile**

7.1.1 **Introduzione**

La Martino Srl non utilizza né dà sostegno al lavoro infantile per non ostacolarne la frequenza scolastica e per non comprometterne la salute e la crescita.

È adottata un'adeguata procedura per impedire che bambini ed adolescenti siano assunti dalla Martino Srl. I criteri adottati per la selezione del nuovo personale impongono il compimento della maggiore età da parte dei candidati.

Per le azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile, anche se tali episodi non sono mai stati riscontrati e sono state definite messe in atto tutte le attività necessarie per evitare che tali episodi si verifichino, esiste un programma di rimedio attualmente non attivo che comprende:

- allontanamento immediato del bambino dall'impiego lavorativo;
- fornitura di lavoro leggero e sicuro al giovane lavoratore per poche ore al giorno;

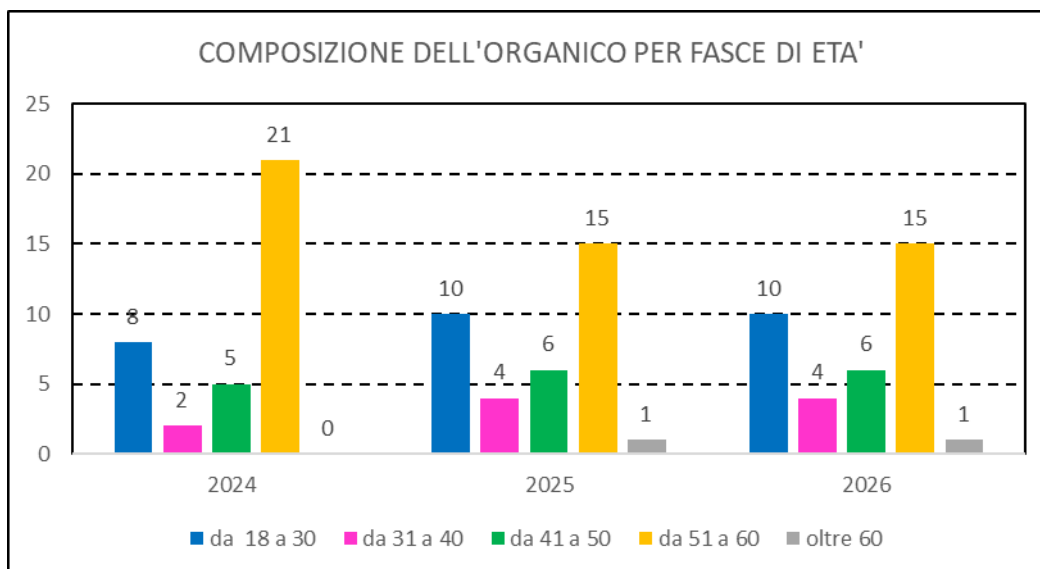
- fornitura di un reddito alternativo al minore “licenziato” per diminuire l’impatto finanziario sulla famiglia;
- pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola al fine di assicurare l’istruzione;
- assunzione di familiari del minore al fine di assicurare il sostentamento finanziario alla famiglia;
- elaborazione con organizzazioni non governative ed amministrazioni locali di soluzioni a lungo termine per far fronte al problema.

Inoltre, tale programma, per i bambini ed i giovani lavoratori soggetti a normative di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola prevede l'esclusione dall'impiego nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliero (da/per luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non superino le 10 ore complessive al giorno.

7.1.2 Composizione dell'organico aziendale

La composizione dell’organico aziendale presenta una concentrazione prevalente di personale di età compresa fra i 51 ed i 60 anni (15 dipendenti) con una leggera crescita nel 2025 dei dipendenti fra 18 e 30 anni.

età	Anno		
	2024	2025	2026
da 18 a 30	8	10	10
da 31 a 40	2	4	4
da 41 a 50	5	6	6
da 51 a 60	21	15	15
oltre 60	0	1	1



Questo fa vedere che l’azienda punta sia su personale d’esperienza che su personale giovane da poter affiancare nelle lavorazioni in modo da trasmettere il know how dei più esperti. Presso l’azienda si rileva la totale assenza di lavoratori minorenni

7.1.3 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Supportare le Organizzazioni non Governative Per la tutela dei diritti dei minori	Donazioni ad Organizzazioni non Governative	Contributo aziendale in denaro	Entro Dicembre 2026	Direzione Generale	Contributo aziendale in denaro	Maggiore o uguale a Euro 500,00

7.2 Lavoro forzato o obbligato

7.2.1 Introduzione

La Martino Srl non ricorre e non sostiene il lavoro forzato o obbligato, non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si adopera affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

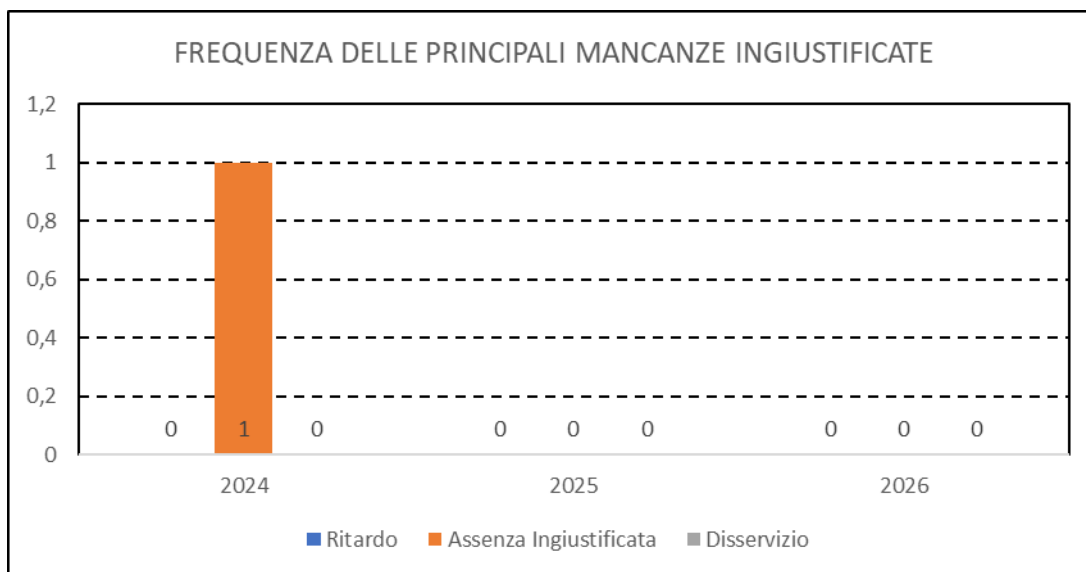
7.2.2 Depositi

L'azienda non richiede al personale di lasciare depositi o copie originali di documenti all'inizio del rapporto di lavoro. È adottata un'appropriata procedura per impedire che durante le attività di assunzione il personale sia forzato o obbligato a prestare lavoro. Tale procedura impone l'esclusione della consegna di depositi (denaro, beni, averi ecc.) a qualunque titolo e di documenti in originale (carte d'identità, patenti, passaporti, codici fiscali ecc.) e specifica i documenti in originale che è possibile richiedere e necessari per avviare le pratiche di assunzione.

7.2.3 Consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori

Tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione, un estratto del contratto di lavoro. I nuovi assunti ricevono tale estratto al momento della firma della lettera di assunzione o del contratto individuale. Sono stati organizzati momenti di informazione e formazione per descrivere le caratteristiche dei contratti di lavoro utilizzati in azienda per accrescere la consapevolezza dei lavoratori in merito ai propri diritti e doveri.

Motivo	Anno		
	2024	2025	2026
Ritardo	0	0	0
Assenza Ingiustificata	1	0	0
Disservizio	0	0	0



Nel 2025 e 2026 non sono presenti assenze ingiustificate quindi possiamo pensare che l'ambiente di lavoro è discretamente buono. Non si caratterizza come segnale di allarme rispetto ad assunzioni forzate il che denota una consapevolezza elevata dei dipendenti.

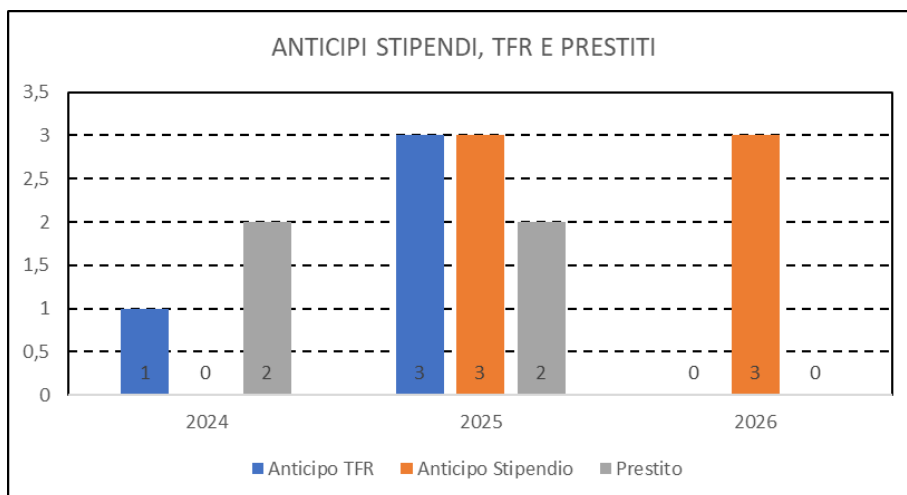
7.2.4 Prestiti ed anticipi

L'azienda può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o sul Trattamento di Fine Rapporto.

Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità può chiedere alla direzione dell'azienda, in sostituzione delle modalità precedentemente descritte, la concessione di un prestito personale in denaro.

L'azienda concede prestiti ai propri dipendenti qualora non si tratti di debiti cospicui o di lunga durata che il lavoratore non sia poi in grado di ripianare se non esclusivamente con il proprio lavoro.

Tipologia	Anno		
	2024	2025	2026
Anticipo TFR	1	3	0
Anticipo Stipendio	0	3	3
Prestito	2	2	0



Sono presenti anticipi di stipendi nel triennio preso in considerazione, nell'anno 2024 il valore è basso e si riscontrano anticipi TFR e qualche prestito, nel 2025 sono presenti sia anticipi di TFR e stipendio che prestiti. Successivamente nel 2026 per il periodo osservato si può riscontrare un annullamento di anticipi di TFR e prestiti ma permane lo stesso numero di anticipi di stipendio a dimostrazione di come l'azienda vada incontro alle esigenze economiche dei lavoratori. A seguito di analisi delle buste paga si è visto che il TFR non viene erogato mensilmente come se fosse una parte dello stipendio ma concesso a seguito di richiesta motivata.

Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Monitorare il clima lavorativo	Somministrare un questionario di monitoraggio del clima interno all'azienda	Gruppo di lavoro interno	Entro Dicembre 2026	Responsabile dei sistemi	Verificare l'emissione e somministrazione del questionario N. Reclami	Individuare un aspetto da migliorare per il 2026

7.3 Salute e sicurezza

7.3.1 Introduzione

La questione della salute e sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali comprendono:

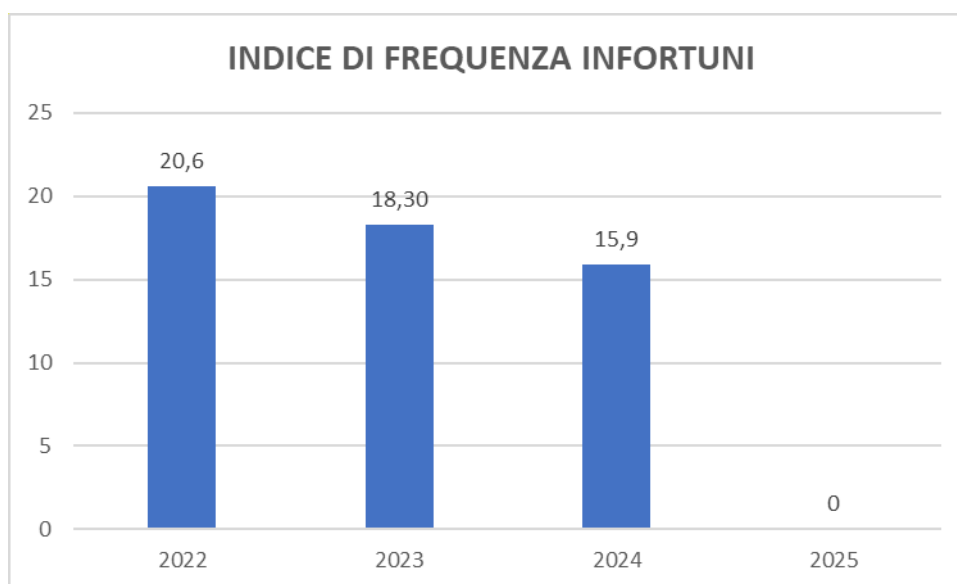
- la nomina di un rappresentante della direzione per la salute e sicurezza di tutto il personale;
- la partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle Emergenze e

- Primo Soccorso, Addetti Antincendio) in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- il costante monitoraggio sul funzionamento di attrezzature ed apparecchiature, per verificarne l'idoneità e la sicurezza;
 - il monitoraggio ed il controllo delle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti connesse alle attività lavorative;
 - il monitoraggio ed il controllo delle condizioni ambientali dei luoghi di lavoro quali il microclima, l'illuminazione e la qualità dell'aria;
 - la definizione e la documentazione delle responsabilità, procedure, istruzioni per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
 - la definizione, la documentazione ed il periodico aggiornamento di documenti per la valutazione dei rischi, di piani di evacuazione ed antincendio;
 - la definizione e la documentazione di piani di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per mansione;
 - la pianificazione e lo svolgimento di incontri di formazione, informazione e sensibilizzazione per tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza, ripetuti per il personale nuovo o riassegnato (eseguiti esclusivamente durante l'orario lavorativo);
 - il costante monitoraggio degli infortuni nei luoghi di lavoro;
 - la distribuzione periodica ed il continuo riassortimento gratuito ai lavoratori di Dispositivi Individuali di Protezione (es. mascherine ecc.), e la esecuzione di ispezioni per la verifica del loro corretto impiego;
 - la messa a disposizione di attrezzature di sicurezza quali estintori funzionanti, visibili ed accessibili ai lavoratori ed in numero adeguato;
 - la disponibilità di personale medico competente e facilmente raggiungibile (in caso di emergenza);
 - la costante presenza in azienda di squadre di lavoratori addestrati e qualificati per l'esecuzione di interventi di Pronto Soccorso e Gestione delle Emergenze;
 - la disponibilità di acqua potabile, di servizi igienici accessibili ed adeguati;
 - la esecuzione periodica di esercitazioni di evacuazione;
 - l'applicazione di procedure disciplinari per chiunque in azienda non rispetti le norme di salute e sicurezza.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata la sicurezza e la salubrità.

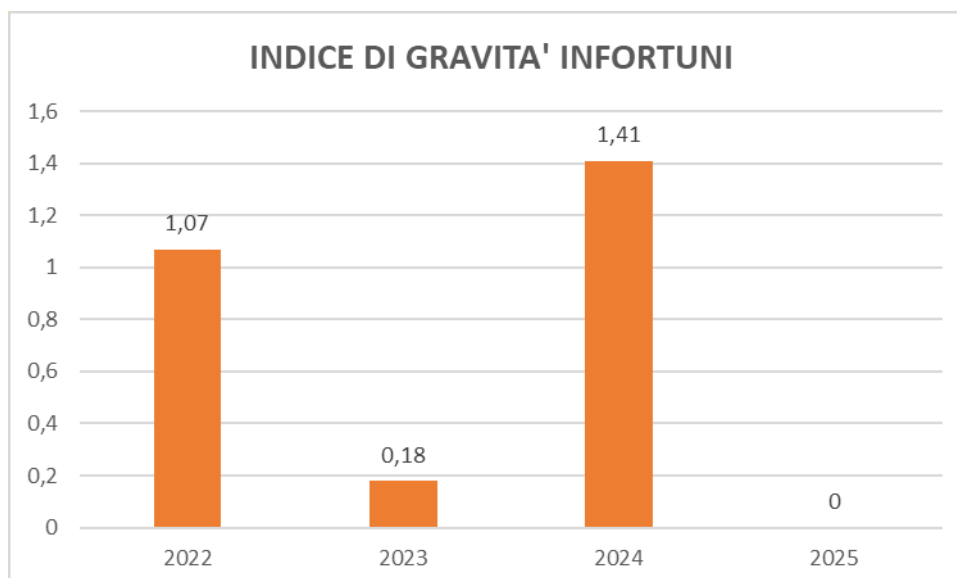
7.3.2 Infortuni

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, nell'ultimo biennio si sono registrati 1 infortunio nel 2023 e 1 nel 2024.



Nota: Frequenza relativa infortuni: nel 2024 la frequenza è in netta diminuzione e nel 2025 non si sono avuti infortuni in modo assoluto. Nel 2026 il trend 0 infortuni prosegue a riprova dell'impegno che l'azienda mette nella sicurezza.

Il modesto numero di dipendenti aziendali implica un'evata facilità di superamento dei tassi medi applicabili di settore forniti dall'INAIL (infortuni indennizzati per 1.000 occupati ISTAT, Settore di attività economica: DA Imprese edili, tasso medio Nazionale) a fronte di un numero esiguo di eventi lesivi indennizzati verificatisi.

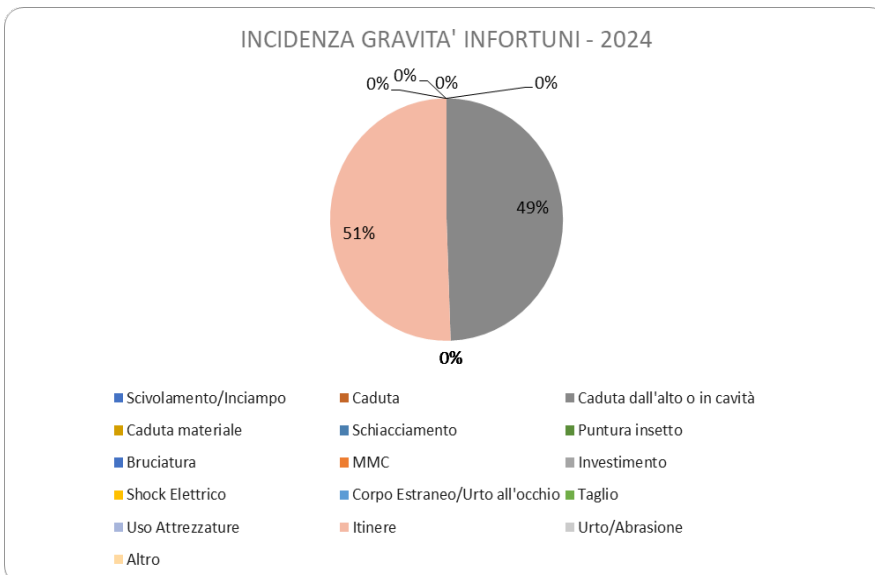
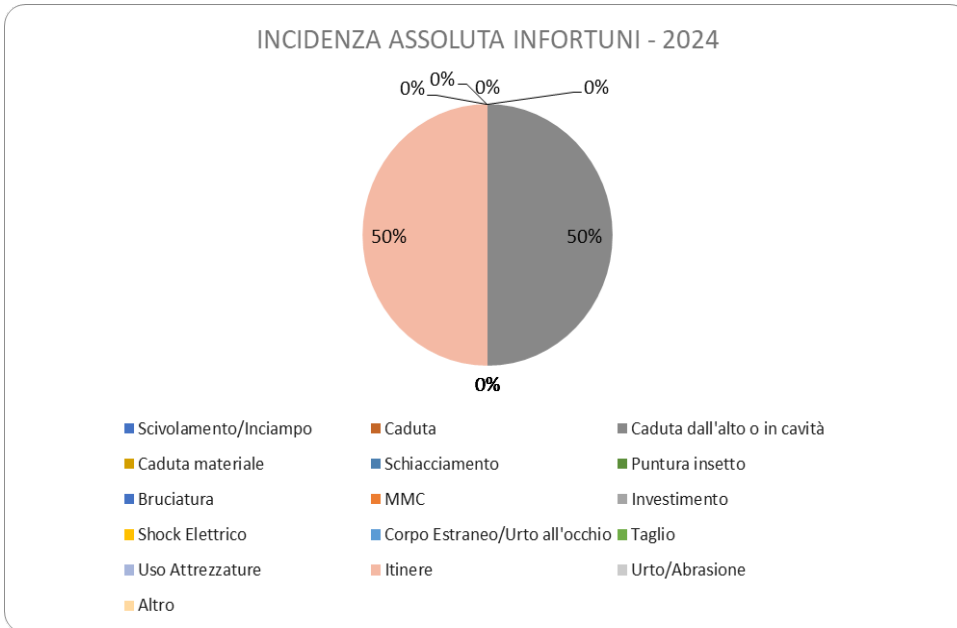


Nota: Rapporto di gravità infortuni: giornate perse per eventi lesivi indennizzati / numero di occupati coinvolti in eventi lesivi indennizzati.

Nel 2024 si è avuto un picco a causa della tipologia di infortunio che ha quindi richiesto un'azione di formazione specifica dopo l'analisi della causa radice della NC.

7.3.3 Natura degli infortuni

Nell'ultimo anno si sono verificati 2 casi d'infortunio nei luoghi di lavoro ma quello in itinere non viene considerato in quanto l'azienda non può incidere su di questi con politiche specifiche.



Le cause d'infortunio sono principalmente la caduta dall'alto, legata purtroppo ad un dipendente che non ha seguito le istruzioni impartite, per questo è stata aperta una Richiesta di azione correttiva che ha poi generato una sessione di formazione a tutto il personale operativo.

7.3.4 Attività di prevenzione e formazione

L'azienda presta particolare attenzione alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione sulla sicurezza e in generale sulla cultura organizzativa.

ANNO DI RIFERIMENTO: 2026									
Periodo previsto	Data effettiva	Obiettivo	Docente/ Ente di Formazione	Destinatari	Esito e note	N° Partecipanti	Ore Corso	TOTALE ORE	Firma resp. Formazione
GENNAIO	14/01/2026	AGGIORNAMENTO OPERATORI E LAVORATORI AUTONOMI OPERANTI IN AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI	ONASPI	FRUNZA-VERGHINI - LAVALLE	POSITIVO	3	4	12	
GENNAIO	29/01/2026	COMPETENZE BASE E TRASVERSALI APPRENDISTATO 2 ANNUALITA'	MENTORA	GIUSTO ILARIA	POSITIVO	1	40	40	
GENNAIO		COMPETENZE BASE E TRASVERSALI APPRENDISTATO 2 ANNUALITA'	MENTORA	PIROTTI LEONARDO - ZARINI GUIDO -ASARO MANUELA		3	40		
GENNAIO		COMPETENZE BASE E TRASVERSALI APPRENDISTATO 1 ANNUALITA'	MENTORA	PALMIERI - CAPONERA -DI GENOVA		3	40		
GENNAIO	12/1 AL23/01	IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO SECONDO LO STANDARD ISO 45001	LAURA MARTINO	MARCHESE GIUSEPPA GIORGI MONICA GIUSTO ILARIA MARTINO DANIELA	POSITIVO	4	40	160	
GENNAIO	26/01 AL 06/02	PROMUOVERE ED APPLICARE LA PARITA' DI GENERE SECONDO LO STANDARD ISO 53800 IN CONFORMITA' ALLA NORMA UNI/PDR.125	LUCA BOMBARDIERI	MARTINO DANIELA MARTINO LAURA GAGLIARDI ANDREA D'ULISSE GABRIELE	POSITIVO	4	40	160	
APRILE	10/04/2026	AGGIORNAMENTO CORSO RLS	ONASPI	GAGLIARDI ANDREA	POSITIVO	1	4	4	
APRILE		CORSO PLE		LEONARDI MASSIMILIANO - BOTTINI FRANCESCO-VITIELLO CIRO - PIROTTI LEONARDO- AGOSTINO DANIELE-VERGHINI ALESSANDRO - D'ULISSE GABRIELE		7			
APRILE		CORSO DPI LAV. IN QUOTA		BORRINI FRANCESCO- VITIELLO CIRO-KOLA EMILIO-AGOSTINO DANIELE-PALMIERI LEONARDO-- GENCHI ANTONIO		6			
APRILE		CORSO FORMAZIONE BASE RISCHIO ALTO		VITIELLO CIRO-KOLA EMILIO- AGOSTINO DANIELE- PALMIERI LEONARDO		4	16		
APRILE		CORSO PES		LEONARDIMASSIMILIANO - BORRINI FRANCESCO-VITIELLO CIRO- LAVALLE GABRIELE-PIROTTI LEONARDO-AGOSTINO DANIELE		6	14		
APRILE	24/04/2026	PATENTINO FGAS	BRANCA	PIROTTI LEONARDO		1	15		
APRILE/MAGGIO		SOFTWARE AZIENDALE GESTIONALE OPERAI	SISTEMI UNO ROMA	OPERAI		27	64		
APRILE/MAGGIO		SOFTWARE AZIENDALE GESTIONALE IMPIEGATI	SISTEMI UNO ROMA	IMPIEGATI		6	80		

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori. Tutti i dipendenti aziendali impiegati nella erogazione dei servizi sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali.

7.3.5 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Consolidare le conoscenze dei dipendenti in materia di salute e sicurezza.	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Docenti esterni	Entro Dicembre 2026	Responsabile Sistemi di Gestione	N. relativo infortuni	Frequenza assoluta infortuni inferiore ad 1

7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

7.4.1 Introduzione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati volontariamente e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce che:

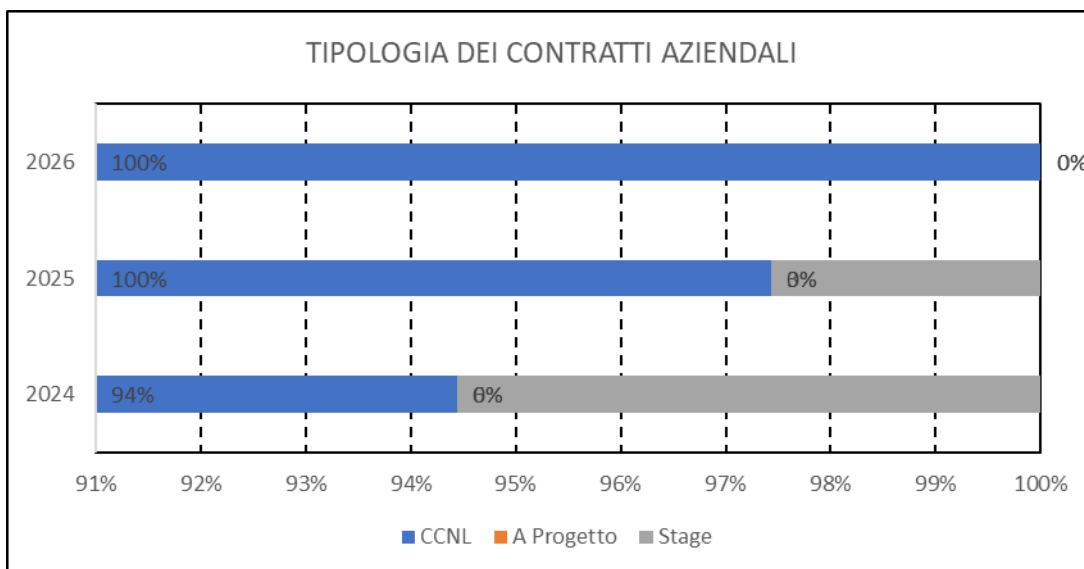
- l'assunzione dei lavoratori non è condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- l'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- in nessun caso sono attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione. I dipendenti dell'azienda sono a conoscenza del loro contenuto sia per presa visione che attraverso la consultazione dei loro rappresentanti sindacali.

7.4.2 Tipologia dei contratti aziendali

Nel 2025 la quasi totalità dei contratti di lavoro aziendali sono stati conclusi richiamando Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese Edili e metalmeccanici, solo un bassa percentuale di contratti è legata a stage ed è dimezzata rispetto all'anno precedente come da tabella e grafico successivo, nel 2026 si ha poi l'assenza di contratti a progetto o stage.

Tipologia contratto	Anno		
	2024	2025	2026
CCNL	94%	100%	100%
A Progetto	0%	0%	0%
Stage	6%	3%	0%

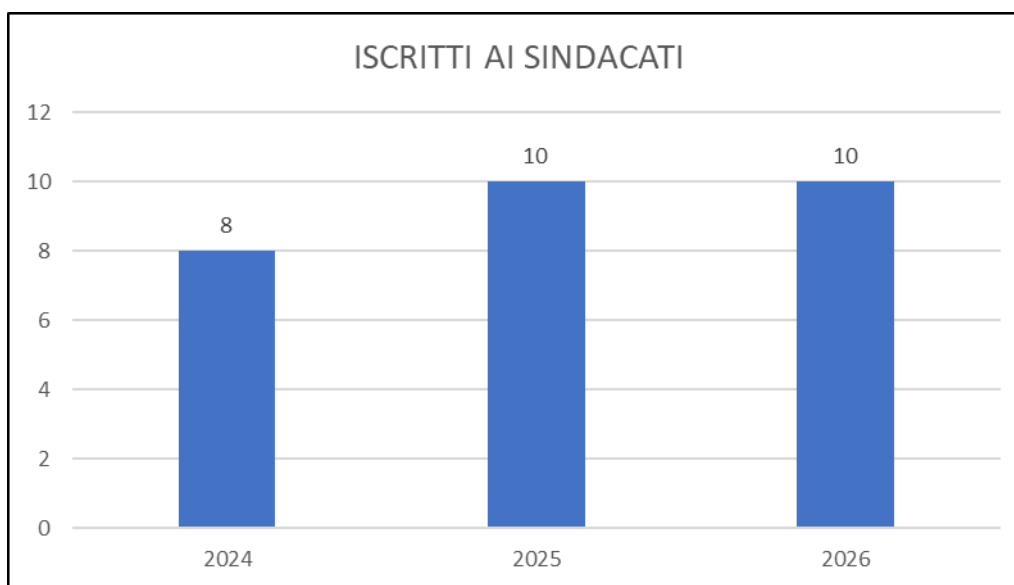


Quando necessario, sono concordati trattamenti integrativi migliorativi rispetto ai requisiti del contratto collettivo nazionale di categoria che riguardano aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro (orario di lavoro, inquadramento professionale, tutela dei diritti all'informazione ecc.).

7.4.3 Lavoratori e sindacati

La coscienza dei lavoratori in merito alla reale possibilità di godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva nella sindacalizzazione parziale dell'organico aziendale. Nel 2025 e di conseguenza nel 2026 si è avuta la partecipazione di più dipendenti sindacalizzati a dimostrazione che l'azienda non pone alcun veto a riguardo come da tabella e grafico successivo.

	Anno		
	2024	2025	2026
Iscritti ai sindacati			
Numero dip	8	10	10



L'azienda ha anche fatto degli accordi sindacali per la concessione di premi ai dipendenti.

Nel corso degli ultimi due anni non si sono verificate vertenze tra l'azienda ed i propri lavoratori.

7.4.4 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Gruppo di lavoro interno	Entro Dicembre 2026	Responsabile Sistemi di gestione	N. Vertenze	0
					N. di giorni persi per scioperi da vertenze aziendali	0

7.5 Discriminazione

7.5.1 Introduzione

La Martino Srl garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, cioè non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il ceto sociale, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'affiliazione sindacale, l'opinione politica, l'origine nazionale e lo stato fisico.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi o pratiche nel rispetto della propria persona e degli altri lavoratori.

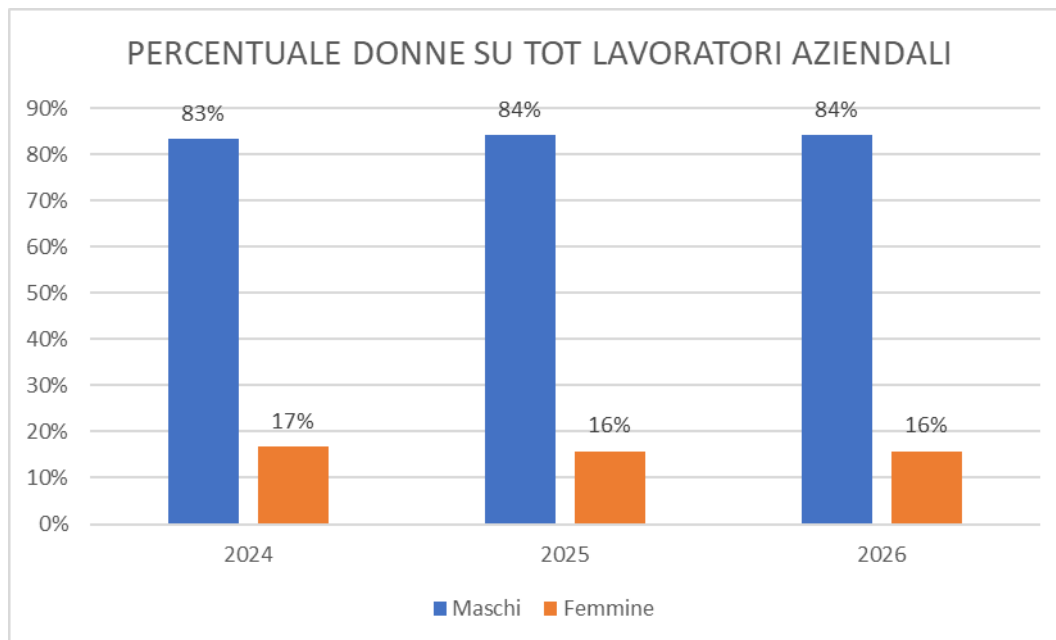
L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità dei lavoratori ha realizzato un Codice Etico interno che descrive le norme di etica e di condotta aziendale cui si devono conformare i membri della struttura dirigenziale e tutti dipendenti aziendali.

7.5.2 La presenza femminile in azienda e parità retributiva

La presenza di donne nell'organico aziendale è rimasta costante. Il fattore determinante dell'impiego di personale femminile all'interno degli uffici, è da addebitarsi principalmente alla tipologia di attività produttiva svolta. Essendo prevalentemente un'attività di forza sui cantieri/appalti il personale femminile è assente per motivi fisici essendo sottoposto a rischi maggiori per la sicurezza legati alla movimentazione manuale dei carichi.

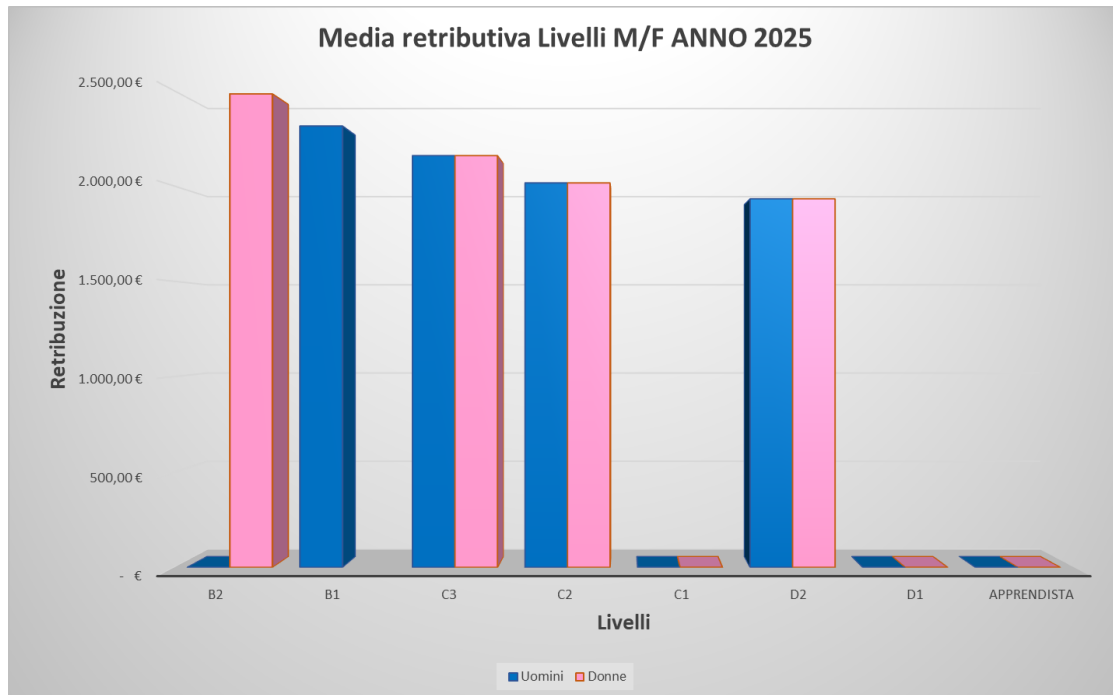
	Anno		
	2024	2025	2026
Maschi	83%	84%	84%
Femmine	17%	16%	16%



È presente una leggera diminuzione della percentuale di donne essendo stati assunti lavoratori maschili sui cantieri, nel numero le donne assunte nel 2025 e 2026 corrispondono con quelle del 2024.

Una ulteriore indagine è stata fatta sulla differenza retributiva fra uomo e donna all'interno dell'azienda monitorando la media degli stipendi lordi base. Da questa si rileva una sostanziale parità retributiva con una leggera differenza, se si considera la media totale degli stipendi a favore delle donne essendo presente il livello B2. È presente anche il CCNL edile ma non è possibile un paragone non essendoci personale femminile sui cantieri con la mansione di operaio.

Media retributiva Livelli M/F 2025		
Livello	Uomini	Donne
B2	- €	2.481,84 €
B1	2.313,34 €	
C3	2.158,26 €	2.158,26 €
C2	2.015,24 €	2.015,24 €
C1	- €	- €
D2	1.931,78 €	1.931,78 €
D1	- €	- €
APPRENDISTA	- €	- €



Dai dati sopra si rileva una parità, non si configurano differenze retributive fra i sessi.

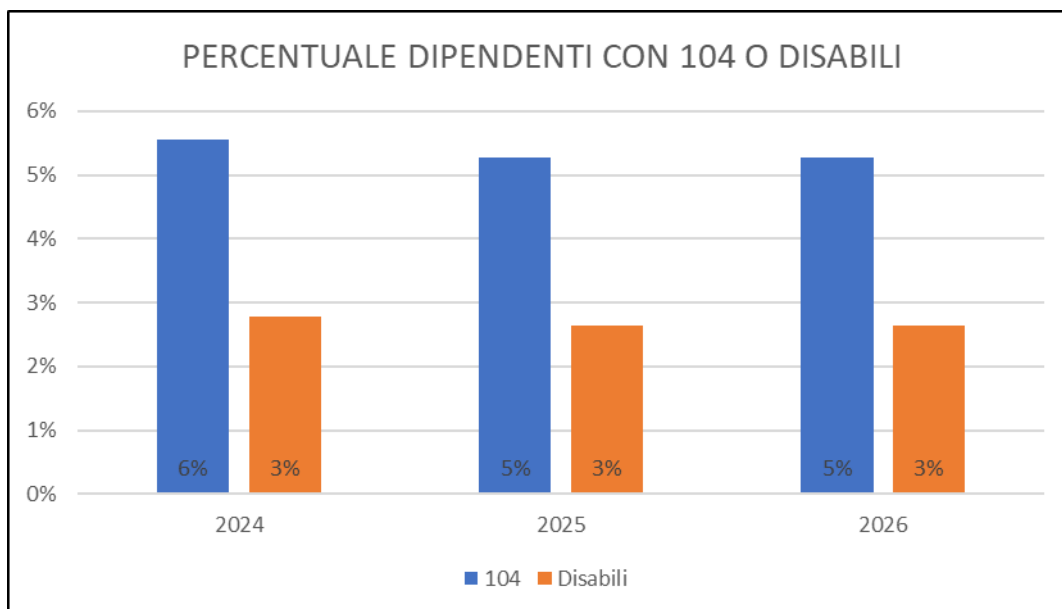
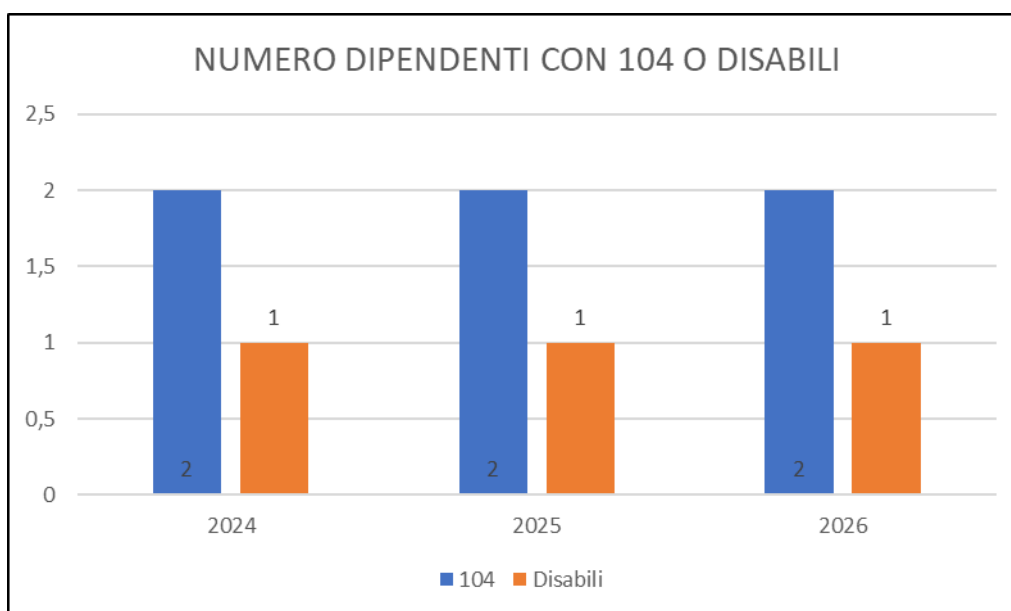
7.5.3 Lavoratori disabili in azienda o con 104

Attualmente in azienda è presente un lavoratore disabile e 2 104 e la situazione è stabile nel triennio.

	Anno		
	2024	2025	2026
104	2	2	2
Disabili	1	1	1

In percentuale:

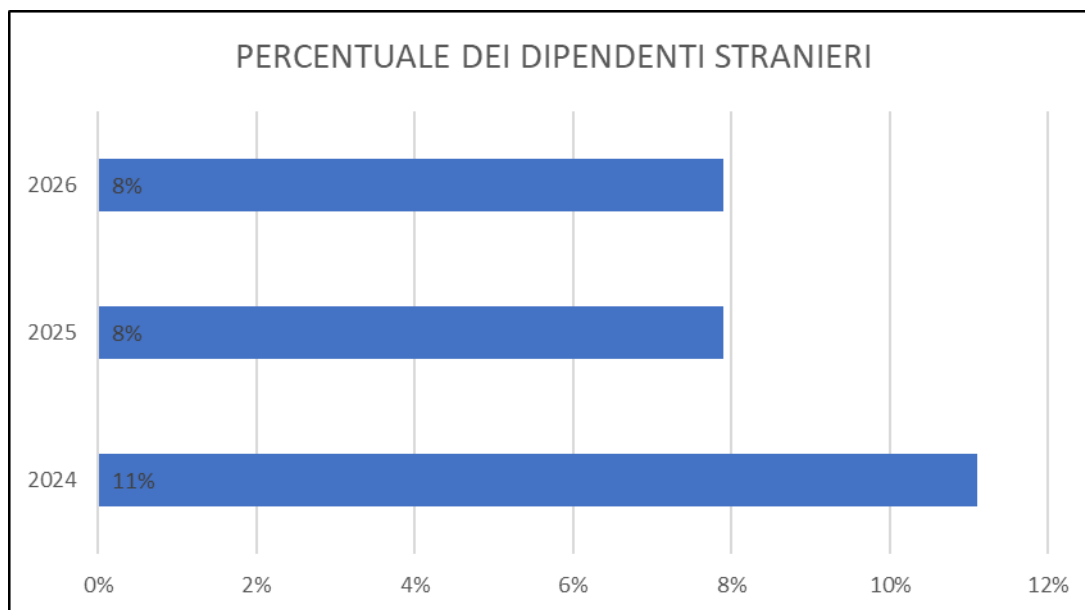
	Anno		
	2024	2025	2026
104	6%	5%	5%
Disabili	3%	3%	3%



7.5.4 **Lavoratori stranieri presenti in azienda**

Nel 2025 e 2026 sono presenti in azienda 3 lavoratori stranieri.

	Anno		
	2024	2025	2026
% Stranieri	11%	8%	8%



7.5.5 Misure contro la discriminazione

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad atti discriminatori.

7.5.6 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	Gruppo di lavoro interno	Entro dicembre 2026	Responsabile sistemi di gestione	N. Reclami	(*)
Tutela dipendenti con 104	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	Gruppo di lavoro interno	Entro dicembre 2026	Responsabile sistemi di gestione	Percentuale di Utilizzo delle ore 104 (ore 104 utlizzate/ore 104 utlizzabili per il periodo) ore 104 utlizzabili per il periodo = (24 (ore 104 spettanti al mese)*n° dip con 104)*Mesi considerati	Maggiore uguale 80%

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Ridurre la differenza retributiva Uomo donna	Implementare il sistema PDR 125	Consiglio d'Amministrazione	Entro dicembre 2026	Responsabile dei sistemi	Verificare la certificazione del sistem	Certificato PDR125

7.6 Procedure disciplinari

7.6.1 Introduzione

L'azienda non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro l'azienda regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed il Capitolo XI (da art. 67 a art. 70) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari ha realizzato e distribuito un Codice Disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti, secondo la gravità dell'infrazione, e che si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

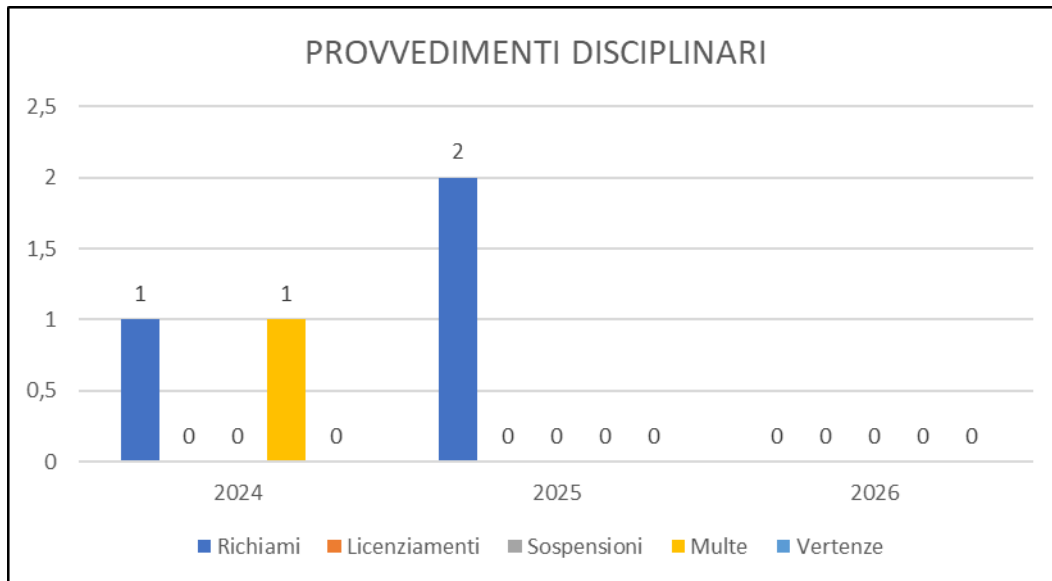
Il Codice Disciplinare comprende le seguenti forme di sanzioni:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro,
- licenziamento per mancanze.

7.6.2 Punizione delle mancanze dei lavoratori

Il ricorso alle varie procedure disciplinari descritte è stato minimo nel 2024, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente in azienda.

Tipologia	Anno		
	2024	2025	2026
Richiami	1	2	0
Licenziamenti	0	0	0
Sospensioni	0	1	0
Multe	1	0	0
Vertenze	0	0	0



7.6.3 Reclami

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

7.6.4 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Somministrazione di un questionario per indagare il clima interno	Gruppo di lavoro interno	Entro Dicembre 2026	Responsabile dei sistemi	Non è possibile identificare un indicatore	(*)

7.7 Orario di lavoro

7.7.1 Introduzione

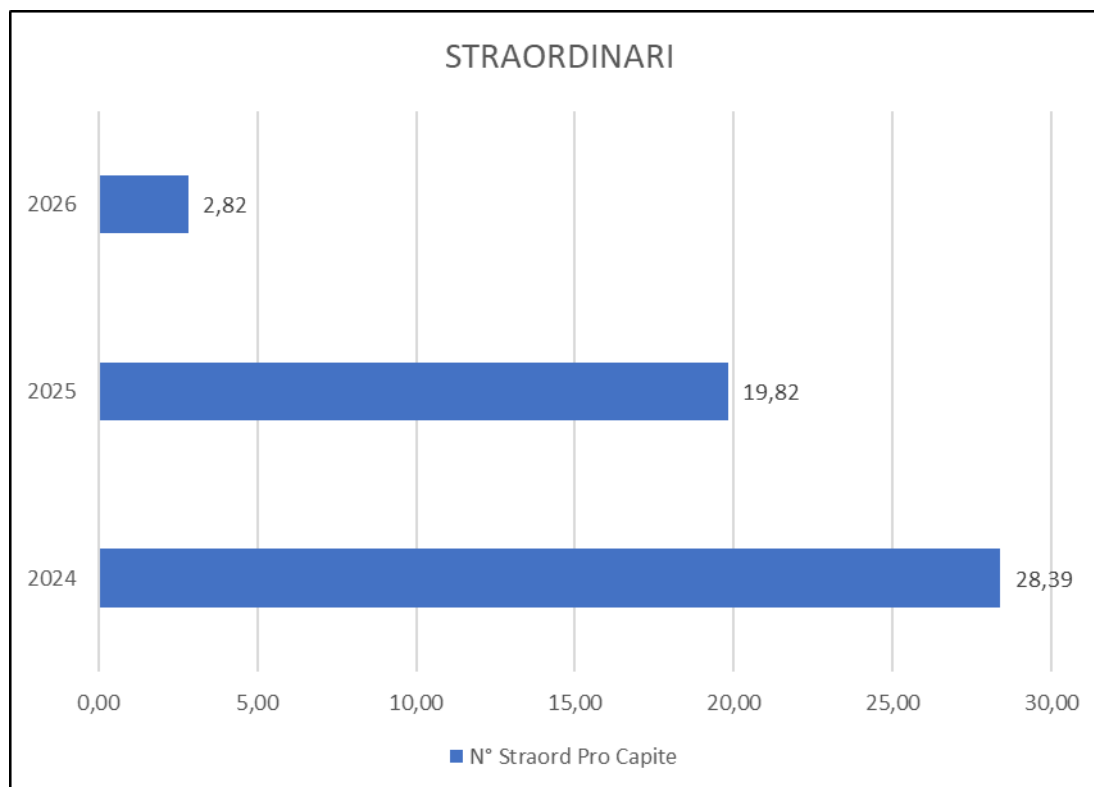
In Martino Srl l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore.

L'orario di lavoro ordinario di ogni singolo lavoratore, fissato in 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali, è distribuito in 5 giorni lavorativi e prevede per il personale un riposo settimanale di 2 giorni. I turni di lavoro sono esclusivamente diurni.

La maggior parte dei lavoratori prestano la propria opera su un unico turno di lavoro diurno durante il quale fruiscono di un riposo intermedio di un'ora per consumare il pasto.

Tale turno di lavoro è compreso tra le ore 09:00 e ore 18:00.

Alcuni dipendenti con contratti di lavoro a progetto hanno orari di lavoro che li impegnano per solo mezza giornata, solitamente solo la mattina o il pomeriggio.



Nell'anno 2025 sono state effettuate prestazioni di lavoro straordinario per un valore pro capite di 19,82 che è in netto calo rispetto al 2024 anche grazie al fatto che erano presenti meno trasferimenti in altri comuni rispetto a quello di residenza e il carico di lavoro è leggermente diminuito. Nel 2026 ad oggi il dato ancora inferiore ma va detto che non è significativo essendo stato preso come riferimento solo il periodo fino a marzo.

7.7.3 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato
Contenere gli straordinari pro capite	Assumere personale presente	Gruppo di lavoro interno	Entro Dicembre 2026	Responsabile dei sistemi	Infereiore a 15 ore pro capite	Diminuire ore pro capite straordinario

7.8 Retribuzione

7.8.1 Introduzione

La retribuzione dei lavoratori è fissata in base ai livelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore e senza nessuna discriminazione. L'azienda si preoccupa di effettuare un "Basic Minimum Wage"

Il calcolo del salario dignitoso sono stati rivisti effettuando un calcolo integrato facente riferimento al sito "numbeo" selezionando l'area di Roma; dove le voci non erano chiare o complete, si è effettuata un'analisi con altri dati rilevati sul territorio. Il calcolo è stato effettuato come di seguito esposto:

- Pasti fuori casa (ristoranti, bar, ecc): sono stati considerati 2 pasti al mese uno in ristorante economico e uno in ristorante di fascia media per due persone con 3 portate; oltre a questi

sono stati considerati 2 pasti al mese in fast food, una bottiglia di birra artigianale e di vino e una bevanda tipo Coca Cola. I costi sono stati tutti presi dal sito Numbeo eccetto quelli di Birra e Vino che sono stati inseriti a parte.

- Spesa per alimentazione (calcolata su 2500kCal): i calcoli sono stati effettuati prendendo in considerazione le tabelle nutrizionali pubblicate dal ministero della salute con indicazione della tipologia di alimento e la quantità giornaliera raccomandata riproponendo poi i dati alla settimana. Per ricavare il costo è stata effettuata una ricerca su internet ricercando la voce (ad es pasta, pane, carne bovina ecc) su tre siti di supermercati presenti in loco, nello specifico: Conad, Tuodì e GROSS; per trovare il valore inserito sono stati presi, a prescindere dal costo, i primi 4 articoli che comparivano nella pagina di ricerca di ciascun sito ed effettuata la media dei prezzi; per quello che riguarda invece frutta e verdura essendo questi di stagione e non fissi si è considerato un articolo sempre presente nel corso dell'anno (ad es banane, mele, kiwi, mele, pomodori, finocchi, carote) aggiungendo poi quella stagionale (pesche, arance, zucchine, cavolfiori) e da queste si è poi ricavato il prezzo medio con la stessa modalità, una volta ricavato il prezzo per alimento si è calcolata la media dei 3 esercenti. Successivamente si è ricavato il costo medio al Grammo (unità di misura della tabella nutrizionale del ministero della salute) Dividendo la media del prezzo al Kg dell'alimento per 1000 ricavando poi il costo Giornaliero moltiplicando il prezzo medio per grammo per i grammi previsti al giorno, l'incidenza settimanale è stata poi ricavata moltiplicando il "costo giornaliero" per le "volte a settimana"; quanto sopra è riportato nella Tabella 3, questo importo è poi stato moltiplicato nella Tabella 2 per 4.33 per trovare il costo mensile
- Trasporti: non è stato considerato l'abbonamento ai trasporti pubblici perché l'azienda non è da questi agevolmente servita, è invece stato calcolato il costo del carburante medio mensile; è stata inserita nel costo di gestione anche l'assicurazione e il bollo auto riproponendoli però al costo mensile (il costo riportato è annuo poi diviso per 12 mesi);
- Utenze domicilio; su queste vengono calcolati i costi mensili di elettricità, gas, acqua, tari e condominio come riportato sul sito Numbeo, viene aggiunto il costo del Cellulare e Telefono di casa rilevati.
- Fitness e svaghi: riportato il costo mensile disponibile in zona dopo aver sentito i lavoratori che abitualmente frequentano; stessa cosa dicasi per il cinema il cui costo è di 7.5€ ed è stato calcolato 2 volte al mese.
- Costi per bambino: nel comune di riferimento la scuola comunale è gratuita, sono però stati riportati i costi medi della mensa.
- Abbigliamento: i valori sono quelli riportati sul sito Numbeo riproponendoli però come se si dovessero comprare una volta ogni 6 mesi
- Affitto al mese: l'indagine è stata condotta su 3 siti immobiliari (di seguito riportati) per la zona di Roma, sono stati presi in considerazione 4 appartamenti in zona con metratura fino a 40mq ed effettuando la media di questi prendendo in considerazione anche appartamenti fuori Roma ma nelle vicinanze della sede

di seguito le risultanze poi riportate in Tabella 1

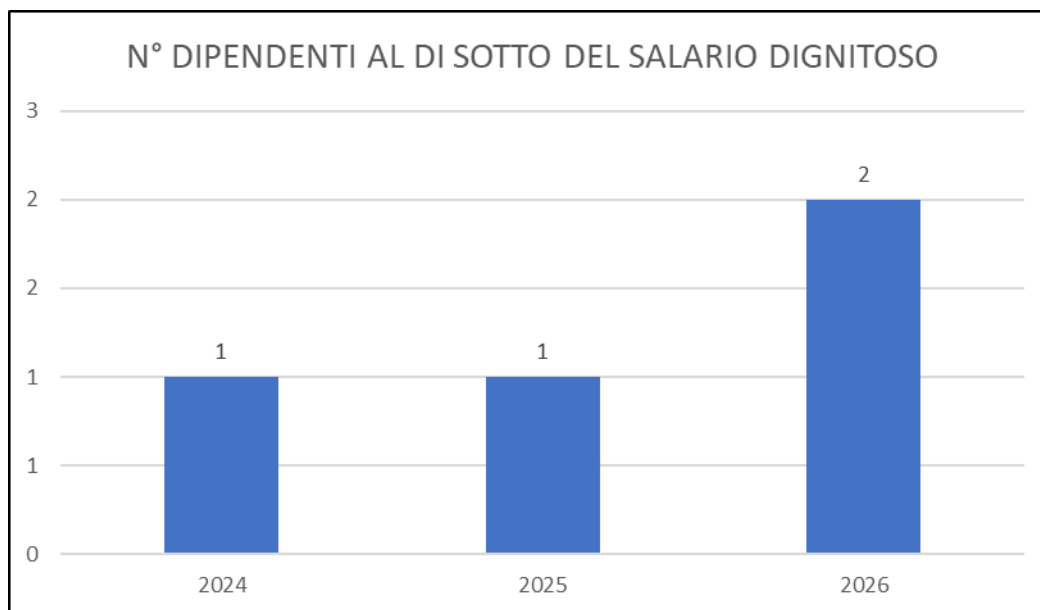
TABELLA 1	
Sito	Prezzo medio
Immobiliare.it	543 €
Idealista	455 €
Casa.it	413 €
Media	470 €

TABELLA 2				
Pasti fuori casa (ristoranti, bar, ecc)		costo	volte al mese	importo
	Pasto ristorante economico	15,00 €	1	15,00 €
	Pasto per 2 persone, ristorante di fascia media 3 portate	70,00 €	1	70,00 €
	Fast Food	8,70 €	2	17,40 €
	birra artigianale	5,00 €	1	5,00 €
	Bottiglia di vino	6,50 €	1	6,50 €
	Bevande	1,97 €	1	1,97 €
Spesa per alimentazione (calcolata su 2500kCal)		costo	volte al mese	importo
	Importo già calcolato su Tabella 2	57,17 €	4,3	245,84 €
Trasporti		costo	volte al mese (0,8= annuale)	importo
	Carburante	70,00 €	1	70,00 €
	Assicurazione RCA+Incendio e furto	800,00 €	0,08	66,67 €
	Bollo (considerata fiat panda 69 kw)	195,00 €	0,08	16,25 €
Utenze		costo	volte al mese	importo
	Elettrica, gas, acqua, Tariffa rifiuti, Condominio	187,00 €	1	187,00 €
	Telefono cellulare	10,00 €	1	10,00 €
	Internet+telefono	20,00 €	1	20,00 €
Fitness e svaghi		costo	volte al mese	importo
	Paestra (abbonamento mensile)	40,00 €	1	40,00 €
	Cinema	7,50 €	2	15,00 €
Costi per bambino		costo	volte al mese	importo
	Scuola materna (mensile per 1 bambino)	50,00 €	1	50,00 €
Abbigliamento		costo	volte al mese (0,17 semestrale)	importo
	1 paio di jeans	79,16	0,17	13,19 €
	1 abito estivo in una catena di negozi	34,66	0,17	5,78 €
	1 paio di scarpe da ginnastica	60	0,17	10,00 €
	1 paio di scarpe in pelle	90	0,17	15,00 €
Affitto al mese		costo	volte al mese	importo
	Appartamento (1 camera da letto)	470	1	470 €
Calcolo Living Wage				1.350,59 €

Si rileva quindi un valore di 1350 euro al mese

Di seguito i grafici della presenza di salari al di sotto di quello considerato salario dignitoso.

	Anno		
	2024	2025	2026
N° BP sotto valore	1	1	2



Nel 2024 e nel 2025 era presente un solo dipendente con una retribuzione in busta paga inferiore al salario dignitoso, in quanto impiegato part-time. Riproporzionando la retribuzione a un orario full-time, tuttavia, questa risultava superiore alla soglia minima prevista.

Nel 2026, invece, un dipendente ha presentato richiesta di passaggio dal regime full-time al part-time, richiesta che è stata accolta dall'azienda. Per questo motivo, il numero di dipendenti con retribuzione inferiore al salario dignitoso è aumentato di un'unità rispetto agli anni precedenti.

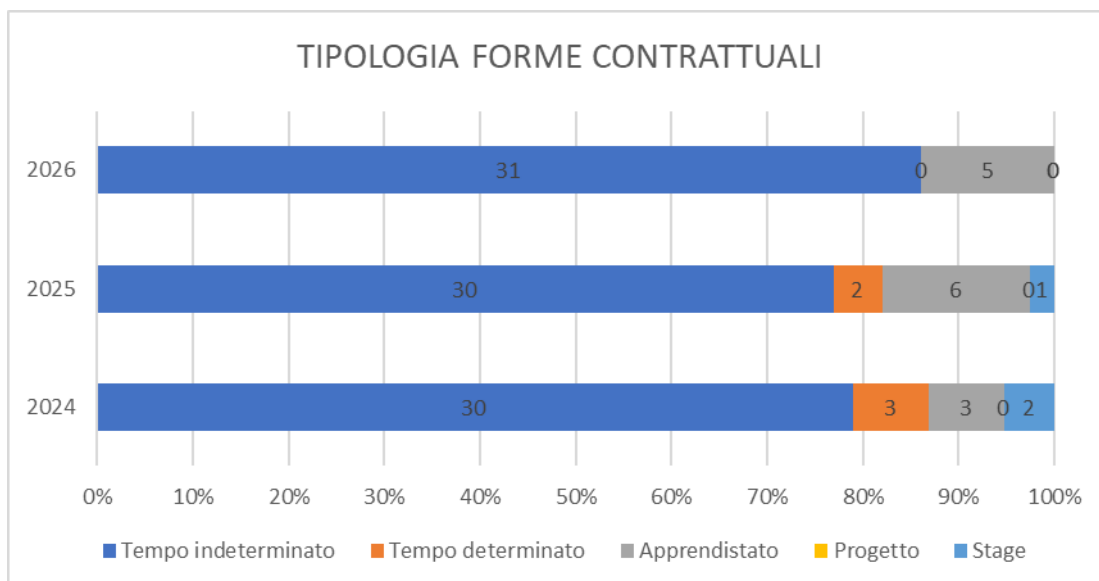
Non si ravvedono casi critici

7.8.2 Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato (part-time e tempo pieno);
- contratto a tempo determinato (part-time e tempo pieno).
- Contratto a progetto

Tipologia	Anno		
	2024	2025	2026
Tempo indeterminato	30	30	31
Tempo determinato	3	2	0
Apprendistato	3	6	5
Progetto	0	0	0
Stage	2	1	0



Il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma contrattuale predominante in Martino Srl. Il ricorso al contratto a tempo determinato è invece limitato e in costante riduzione: nel 2025 si contavano 2 contratti di questo tipo, scesi a 0 nel 2026.

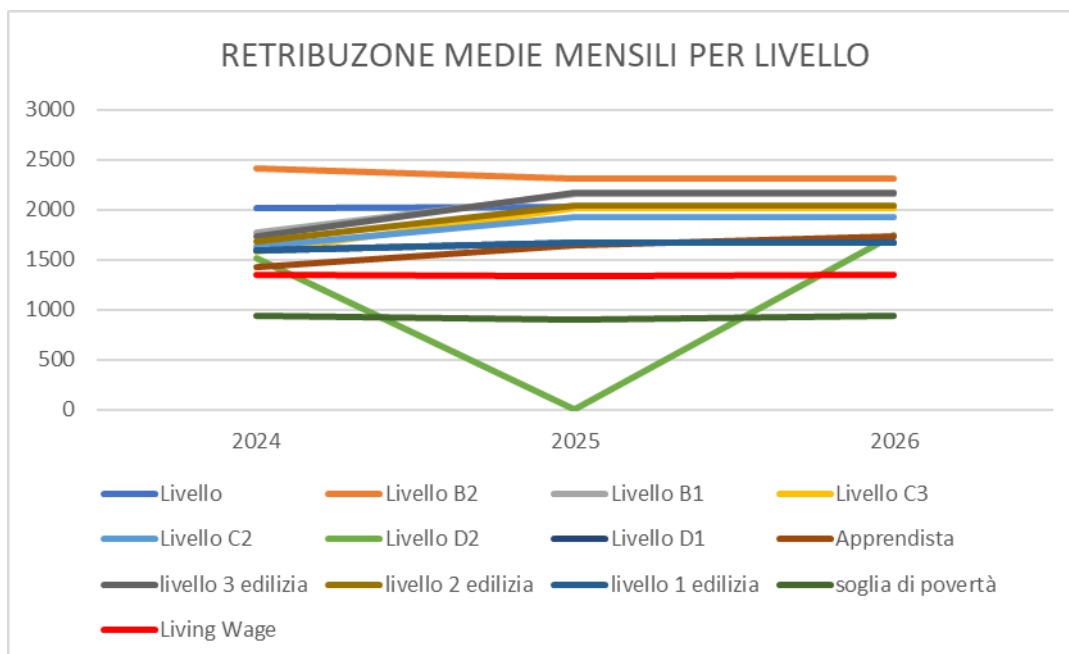
La volontà aziendale di non utilizzare forme contrattuali come mero escamotage per ridurre il costo del lavoro è testimoniata dal percorso di inserimento adottato: i dipendenti vengono inizialmente assunti con contratto di apprendistato — a seguito di un'eventuale esperienza di stage — e successivamente, al termine del periodo previsto, il contratto viene trasformato autonomamente in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro più usato è il tempo indeterminato infatti nel 2024 sono 3 a tempo determinato poi ridotti a 2 nel 2025 ed ora a 0.

7.8.3 Stipendi

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda del livello d'inquadramento, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Livello	Anno		
	2024	2025	2026
Livello B2	2416,54	2313,34	2313,34
Livello B1	1768,74	2158,26	2158,26
Livello C3	1576,32	2015,24	2015,24
Livello C2	1627,54	1931,78	1931,78
Livello D2	1517,88	0	1742,03
Livello D1	1598,12	1675,26	1675,26
Apprendista	1421,5	1642,01	1738,6
livello 3 edilizia	1737,86	2172,97	2172,97
livello 2 edilizia	1678,53	2039,54	2039,54
livello 1 edilizia	1598,12	1675,26	1675,26
soglia di povertà	940	900	940
Living Wage	1354	1350	1354



Nella prima tabella si vedono i dati che hanno dato origine al grafico soprastante. Sono riportate le medie mensili per ciascun livello di CCNL presente in azienda escludendo la 13°. Dal Grafico si verifica che le retribuzioni medie pagate mensilmente nell'anno 2025 e 2026 sono risultate essere molto superiori all'indice di soglia di povertà preso come riferimento. Nessuna media retributiva, ivi incluso l'apprendistato, è al di sotto del livello di povertà.

7.8.4 Obiettivi

Obiettivo 2026	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore prestazionale	Risultato prefissato

Mantenimento del potere di acquisto per i livelli d'inquadramento più bassi	Rispetto degli standard contrattuali in materia di retribuzione	Responsabile Amministrativo e Rappresentanti sindacali	Entro Dicembre 2026	Responsabile sistemi di gestione	Retribuzione media pagata	Superiore a Euro1350 (living Wage)
Prevenire l'abuso di contratti tempo Determinato	In caso di rinnovi per lo stesso dipendente ipotizzare il contratto a tempo indeterminato	Responsabile Amministrativo	Entro Dicembre 2026	Responsabile Amministrativo	Numero dei contratti a tempo determinato	solo monitoraggio
Tenere sotto controllo la percentuale di contratti a tempo determinato in azienda	In caso di rinnovi per lo stesso dipendente ipotizzare il contratto a tempo indeterminato	Responsabile Amministrativo	Entro Dicembre 2026	Responsabile Amministrativo	Percentuale contratti a tempo determinato(N° contratti TD/N° Contratti TI)	solo monitoraggio
Prevenire l'uso di falsi contratti di apprendistato	Verificare il passaggio da Apprendistato a TI	Responsabile Amministrativo	Entro Dicembre 2026	Responsabile Amministrativo	Numero dei contratti a tempo determinato	solo monitoraggio
Tenere sotto controllo la percentuale di contratti a tempo determinato in azienda	In caso di rinnovi per lo stesso dipendente ipotizzare il contratto a tempo indeterminato	Responsabile Amministrativo	Entro Dicembre 2026	Responsabile Amministrativo	Percentuale contratti a tempo determinato(N° contratti TD/N° Contratti TI)	solo monitoraggio
Prevenire l'uso di falsi contratti di apprendistato o l'abuso di contratti a tempo determinato	Usare la tipologia contrattuale come momento formativo per un passaggio ad una tipologia contrattuale indeterminata o determinata.	Responsabile Amministrativo	Entro Dicembre 2026	Responsabile Amministrativo	Monitorare la percentuale di passaggi da Apprendistato/tirocinio a TD o TI (n° contratti passati da Apprendistato+tirocinio a TI-TD/ N° totale contratti apprendistato+tirocinio)	>15%