

La **Martino s.r.l.** eroga servizi 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. Consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente, ha adottato e reso operativo un Sistema di Gestione Integrato implementando sistemi per la Qualità, per l'Ambiente, per la Sicurezza, per la Responsabilità Sociale, per l'Anticorruzione e l'uguaglianza di genere in conformità alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, UNI/PdR 125:2022 e SA 8000:2014.

La **Martino s.r.l.** si impegna pertanto a rispettare le regole dell'etica, della sicurezza sul lavoro, ambientali, di contrasto alla corruzione e della sicurezza stradale durante la propria attività lavorativa.

Con la presente Politica Integrata, la Direzione comunica all'interno e all'esterno dell'azienda che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento del Sistema di Gestione aziendale.

In applicazione di tale impegno, l'azienda ha determinato che la Politica sia finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi generali e specifici:

ELEMENTI COMUNI	<ul style="list-style-type: none"><li>• La soddisfazione del Cliente e delle altre Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, ecc.);</li><li>• Il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione conforme alle UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, UNI/PdR 125:2022 e SA 8000:2014 ed il suo continuo miglioramento in linea con le indicazioni delle Parti Interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, fruitori del servizio, contesto sociale, ecc.), con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale l'azienda opera;</li><li>• Il rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili, degli impegni sottoscritti dall'azienda con le Parti Interessate, delle norme prese a riferimento;</li><li>• La diffusione delle conoscenze relative alle norme di riferimento per favorire la partecipazione interna;</li><li>• L'aumento dei livelli di competitività sul mercato e il mantenimento di un elevato livello di affidabilità e qualità dei servizi erogati, nel pieno rispetto dei requisiti legali, etici, ambientali e qualitativi;</li><li>• La comunicazione della politica a tutto il personale e la sua diffusione alle altre parti interessate;</li><li>• La diffusione di un efficace sistema di comunicazione;</li><li>• L'ottimizzazione della gestione delle risorse umane aziendali;</li><li>• La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, quale base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;</li><li>• Il miglioramento continuo del sistema di gestione integrato aziendale;</li><li>• La preferenza di fornitori in grado di offrire prodotti e servizi maggiormente compatibili con i principi del sistema di gestione integrato aziendale e delle norme alle quali si riferisce;</li><li>• La formazione e informazione dei propri dipendenti alle tematiche delle sopraccitate norme;</li><li>• l'impegno al coinvolgimento e alla consultazione continua dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti</li></ul>	
	9001	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'eliminazione delle difettosità;</li><li>• Il perseguimento della soddisfazione del cliente;</li><li>• La comunicazione verso fornitori e dipendenti nell'ottica di offrire un servizio sempre migliore;</li></ul>
	14001	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definire programmi ambientali orientati alla riduzione degli impatti ambientali significativi;</li><li>• La prevenzione dell'inquinamento ambientale;</li><li>• Migliorare la reazione dei lavoratori alle emergenze ambientali;</li><li>• ottimizzare l'utilizzo di risorse energetiche, evitando gli sprechi, e utilizzando le migliori tecnologie disponibili;</li></ul>

45001

- costante impegno nell'identificazione dei pericoli, valutazione e controllo dei rischi associati alle attività aziendali con conseguente riduzione degli infortuni e delle malattie lavorative nonché riduzione dei rischi ad un limite di tollerabilità;
- Protezione della salute e sicurezza dei
- impegno a dare la corretta informazione in tema di sicurezza e ambiente a tutti coloro che a vario titolo stazionano, anche occasionalmente, nell'area di lavoro;
- garantire la distribuzione, il controllo e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale; la diffusione delle norme ed i comportamenti ambientali aziendali e che questi siano stati capiti;
- impegno a garantire una diminuzione degli infortuni e delle malattie attraverso l'applicazione costante del sistema di prevenzione e protezione integrato con il sistema 18001 aziendale

In coerenza con i principi espressi dalla norma 37001, l'azienda proibisce la corruzione senza alcuna eccezione, nei confronti di qualsiasi soggetto pubblico o privato. Nel dettaglio vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità non dovuti, a un Pubblico Ufficiale o un privato (Corruzione Attiva);
- accettare la richiesta da, o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da chiunque (Corruzione Passiva);

per qualsiasi attività che possa essere ricondotta a:

- indurre un Pubblico Ufficiale o un privato, a esercitare in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o svolgere qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta;
- influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- influenzare o compensare un Pubblico Ufficiale o un privato per un atto del suo ufficio;
- ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa;
- in ogni caso, violare le leggi applicabili.

37001

La condotta proibita include l'offerta a, o la ricezione da parte di, Personale aziendale (corruzione diretta) o da parte di chiunque agisca per conto dell'azienda stessa (corruzione indiretta) di un vantaggio economico o altra utilità in relazione alle attività d'impresa.

Il presente divieto non è limitato ai soli pagamenti in contanti, e include, a fini corruttivi:

- omaggi e spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti;
- contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni;
- attività commerciali, posti di lavoro o opportunità di investimento;
- informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati;
- sconti o crediti personali e assistenza o supporto ai familiari.

L'azienda vieta a dipendenti che siano stati coinvolti in reati corruttivi di rivestire ruoli con un indice di rischio superiore al basso.

Per garantire il rispetto dei requisiti della 37001, l'alta direzione ha identificato nel Responsabile Del sistema Anticorruzione la funzione con adeguata indipendenza per garantire la conformità alla presente politica.

L'azienda persegue, sia al proprio interno che presso la propria catena di fornitura, il rispetto dei seguenti requisiti ed impegni:

- **Lavoro infantile e minorile:** rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione;
- **Lavoro Forzato o Obbligato:** rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all'assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori;
- **Salute e Sicurezza:** puntuale rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria o Accordi di Settore;
- **Discriminazione:** l'azienda non ricorre né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento;
- **Pratiche Disciplinari:** l'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali.
- **Orario di lavoro:** rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili.
- **Retribuzione:** L'azienda garantisce che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria o Accordi di Settore. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore.
- **Molestie:** L'azienda si impegna affinché al proprio interno non vengano attuati i comportamenti di seguito descritti indicatori della presenza di violenze e molestie, sessuali o meno, sul posto di lavoro:
  - Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto e conseguenti minacce discriminazioni o ricatti in caso di rifiuto;
  - Contatti fisici fastidiosi e indesiderati e Apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità, Gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
  - Esposizione di immagini e oggetti che abbiano contenuti a sfondo sessuale/pornografico;
  - Video, scritti, email, sms e messaggi istantanei ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso, per la sua identità di genere o orientamento sessuale o in ragione della diversità di espressione della sessualità e per il suo comportamento;
  - Tenere in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato. Come ad es: urlare; usare un linguaggio offensivo o sarcastico; offendere; criticare continuamente il/la lavoratore/trice; escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks; nascondere informazioni importanti; assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

UNI/PdR 125:2022

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business, per tale motivo intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti adottando le politiche di seguito:

Selezione ed assunzione:

nelle attività di selezione ed assunzione del personale l'azienda rispetta, i seguenti principi:

- La selezione del candidato deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere ma prendendo in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

Gestione della carriera;

i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e la progettazione dei percorsi di carriera e mansioni considera un bilanciamento di leadership di genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;

La Direzione, ha conferito al Responsabile del sistema di gestione Integrato ed al Responsabile Anticorruzione, ciascuno per quanto di propria competenza, la piena autorità ed indipendenza per:

- ✓ Promuovere le azioni per prevenire il verificarsi di non conformità del servizio;
- ✓ Identificare e registrare i problemi relativi alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, UNI/PdR 125:2022 e SA 8000:2014;
- ✓ Avviare, proporre e fornire soluzioni attraverso i canali stabiliti;
- ✓ Assicurare rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'Azienda;
- ✓ Garantire l'idoneità dei sistemi di gestione Aziendale a conseguire gli obiettivi delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 37001:2016, UNI/PdR 125:2022 e SA 8000:2014;
- ✓ Verificare l'attuazione delle soluzioni.

Data:  
01/04/2026

PRESIDENTE DEL CDA

---