

La Direzione Aziendale di **MAST SRL** al livello più elevato promuove la cultura della Qualità, poiché crede che la qualità delle realizzazioni dell'Impresa sia raggiungibile solo grazie all'impegno di tutti coloro che operano nell'Impresa e per l'Impresa, in modo da ottenere un miglioramento della propria organizzazione ed in prospettiva una diminuzione dei costi della non qualità. Inoltre considera la promozione della Salute e della Sicurezza sul lavoro come parte essenziale dei propri compiti ed è altresì consapevole che il successo dell'Impresa è strettamente connesso al raggiungimento ed al continuo miglioramento di un elevato standard nel campo della salvaguardia dell'Ambiente e della Salute della comunità dove si trova ad operare.

MAST ha deciso di adottare un Sistema di Gestione che integra i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001 (Qualità), con le norme in materia di Sicurezza e Salute sul lavoro e di tutela ambientale (attestazioni in fase di valutazione), con l'intento di assicurare che:

- il prodotto realizzato sia in grado di soddisfare tutte le prescrizioni cogenti ed i requisiti contrattuali dei propri Clienti
- i rischi identificati siano valutati con l'obiettivo di prevenire e/o di limitare gli eventi
- siano individuati ed esaminati gli aspetti sensibili con l'obiettivo di prevenire e/o di limitare gli impatti.
- siano individuati i rischi e opportunità derivanti dai cambiamenti climatici che influenzano l'attività dell'azienda.

Con l'introduzione del predetto Sistema di Gestione la Direzione Aziendale intende definire i principi di azione e i risultati a cui tendere al fine di eliminare le non conformità, impegnando l'organizzazione ad individuare, valutare ed a tenere sotto controllo, nell'ambito delle attività svolte dall'Impresa, le cause sulle quali essa può esercitare un'influenza e, ove ciò non fosse possibile, tendere alla riduzione al minimo degli effetti, attivando azioni correttive. A tale scopo e nell'ottica del miglioramento continuo della prevenzione la Direzione Aziendale si impegna a riesaminare periodicamente il Sistema di Gestione e la presente politica, dandone adeguata visibilità all'interno dell'azienda.

La Direzione Aziendale considera l'applicazione efficace del Sistema di Gestione una responsabilità dell'intera organizzazione e richiama tutto il personale di ogni livello e grado all'ottemperanza della propria Politica ed alla osservanza di quanto definito nel Sistema di Gestione, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, in considerazione, tra l'altro, che la QUALITÀ del prodotto, la SICUREZZA dei lavoratori e la tutela dell'AMBIENTE e della SALUTE della popolazione è ottenuta da chi esegue e non da chi controlla.

Di seguito si definiscono i principi della politica della qualità, affinché l'organizzazione possa stabilire gli obiettivi per soddisfare i requisiti e migliorare in continuo l'efficacia del Sistema di Gestione.

La politica per la qualità

Con l'applicazione del predetto Sistema di Gestione e considerando la costruzione di opere sicure, affidabili come un obiettivo vincolante da raggiungere e garantire costantemente, la Direzione Aziendale definisce i seguenti principi della politica per la qualità che intende raggiungere:

- mantenere le certificazioni UNI EN ISO 9001 sia ai fini SOA, sia al fine di non precludersi la partecipazione a gare d'appalto la realizzazione del proprio *core business*;
- osservare le leggi vigenti applicabili e soddisfare i requisiti sia impliciti che espressi nei contratti, per accrescere la soddisfazione del Cliente;

- promuovere, in tutta l'organizzazione, la consapevolezza dell'importanza di soddisfare i requisiti del Sistema e accrescere le capacità e le motivazioni del personale al fine di garantire, per tutti i processi dell'organizzazione, prestazioni efficaci ed efficienti;
- coinvolgere le ditte terze chiamate ad operare per l'Azienda, a condividere gli stessi criteri di qualità definiti nella presente politica;
- aumentare la competitività dell'Impresa riducendo i costi di esercizio, migliorando l'efficacia e l'efficienza dell'Organizzazione.

Per perseguire tali obiettivi la Direzione Aziendale si impegna a:

- gestire, monitorare e modificare i processi, in funzione delle evoluzioni organizzative, tecnologiche, legislative e normative, aggiornando il Sistema di Gestione e garantendone la continua conformità ai requisiti normativi;
- pianificare, gestire e controllare le opere e la progettazione da realizzare, osservando le leggi vigenti sulle costruzioni ed il rispetto dei requisiti qualitativi espressi nei contratti, rilevando prontamente e risolvendo al più presto le non conformità e, per evitarne il ripetersi, impegnarsi nell'individuazione delle cause e nella loro correzione;
- garantire la realizzazione dei prodotti (opere e progettazione) nei tempi stabiliti dal contratto e quando possibile accelerarne la consegna, ottimizzando i metodi realizzativi;
- attivare cicli di formazione/addestramento al personale (a tutti i livelli) sulla cultura della qualità e sulla salvaguardia dell'ambiente e della salute e sicurezza di tutte le parti interessate;
- stimolare i Fornitori ad una corretta gestione della qualità, coinvolgendole nell'identificazione ed analisi delle cause generatrici di non conformità e nell'individuazione di azioni/strumenti atti a prevenirle o limitarle, verificandone periodicamente l'attuazione ed analizzando con loro le risultanze.

La politica per la sicurezza

Con l'introduzione del predetto Sistema di Gestione Mast vuole considerare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori come un obiettivo imprescindibile da raggiungere e migliorare costantemente.

La Direzione Aziendale definisce i seguenti principi della politica per la sicurezza che intende raggiungere:

- agire nel rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti vigenti, adottando tutte le misure di prevenzione necessarie alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- fornire piena cooperazione alle comunità locali ed agli enti competenti, assicurando completa trasparenza nell'informazione e nella comunicazione verso l'esterno;
- implementare la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, anche attraverso i propri rappresentanti, e delle parti interessate, ed in particolare dei subappaltatori, in tutti i settori della salute e della sicurezza sul lavoro;
- richiedere a tutti i dipendenti, ciascuno nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, di operare prendendosi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone coinvolte;
- coinvolgere le ditte terze chiamate ad operare per l'Azienda, a condividere gli stessi criteri per la tutela della salute e della sicurezza definiti nella presente politica.

Per perseguire tali obiettivi la Direzione Aziendale si impegna a:

- avvalersi dei consigli specialistici del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), per monitorare periodicamente l'applicazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, integrandole con le valutazioni sistematiche effettuate dai preposti, per limitare i rischi di eventi, e di denunce/sanzioni da parte degli organi deputati;
- esaminare periodicamente nuovi obblighi legislativi con lo scopo di fornire a tutti i dipendenti informazioni costantemente aggiornate e strumenti di controllo atti a prevenire gli eventi;
- promuovere l'informazione e la formazione a tutto il personale sulla salute e la sicurezza in relazione alle caratteristiche dei luoghi di lavoro, alle proprie attività ed alla presente politica, con lo scopo di coinvolgerli nella prevenzione e salvaguardia della salute e sicurezza loro e degli altri;
- coinvolgere le imprese esecutrici stimolandole ad una corretta gestione dei rischi, organizzando riunioni periodiche per identificare i rischi potenziali durante le attività costruttive ed individuare azioni/strumenti atti a prevenirli o limitarli, verificandone periodicamente l'attuazione ed analizzando con loro le risultanze.

La politica per l'ambiente

Con l'introduzione del predetto Sistema di Gestione Mast vuole considerare la tutela e la salvaguardia dell'ambiente come un obiettivo imprescindibile da raggiungere e migliorare costantemente.

La Direzione Aziendale definisce i seguenti principi della politica per l'ambiente che intende raggiungere:

- assicurare il rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive e che riguardano gli aspetti ambientali dell'Azienda;
- fornire piena cooperazione alle comunità locali ed agli enti competenti, assicurando completa trasparenza nell'informazione e nella comunicazione verso l'esterno;
- promuovere ad ogni livello della propria organizzazione, ciascuno nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, un senso di responsabilità verso la tutela dell'ambiente;
- accertare gli effetti delle attività svolte dall'impresa sull'ambiente mediante approfondite analisi degli aspetti ambientali significativi, dell'uso di attrezzature e di sostanze pericolose;
- coinvolgere le ditte terze chiamate ad operare per l'Azienda, a condividere gli stessi criteri per la tutela dell'ambiente definiti nella presente politica;

Per perseguire tali obiettivi la Direzione Aziendale si impegna a:

- avvalersi dei consigli specialistici interni o esterni, per monitorare periodicamente l'applicazione delle leggi e dei regolamenti vigenti, per limitare i rischi di eventi, e di denunce/sanzioni da parte degli organi deputati;
- esaminare periodicamente nuovi obblighi legislativi o analisi di eventi, con lo scopo di fornire a tutti i dipendenti informazioni costantemente aggiornate e strumenti di controllo atti a prevenire gli impatti;
- promuovere l'informazione e la formazione a tutto il personale sull'ambiente in relazione alle proprie attività ed alla presente politica, con lo scopo di coinvolgerli nella prevenzione e salvaguardia dell'ambiente per loro e per gli altri;
- migliorare le attività di gestione dei rifiuti, favorendone il recupero e/o il riciclaggio rispetto allo smaltimento;



- coinvolgere le imprese terze stimolandole ad una corretta gestione degli aspetti ambientali e di riciclabilità

FLERO, 17/05/2024

Il Legale Rappresentante
Dott. Andrea Marini

	POLITICA AZIENDALE ANTICORRUZIONE Aggiornata al 01/07/2026	M5-02	
		Rev.0 del 01/07/2026	Pag. 1 di 2

La nostra azienda è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati.

In tal senso, l'azienda ha posto in essere un sistema di gestione che ha come finalità quella di tenere sotto controllo il fenomeno corruttivo mediante una formazione costante ai propri lavoratori ed il coinvolgimento dei soci in affari.

In applicazione di tale impegno, l'Alta direzione dell'azienda ha determinato che la Politica per la Prevenzione dell'Organizzazione è basata su:

- Il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese dove l'Organizzazione si trovi ad operare, 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'organizzazione;
- Il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- L'effettuazione di un'analisi di contesto accurata che ha portato all'identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, delle aree di pericolo potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- Il pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholder aziendali;
- L'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- La sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo;
- La previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, assicurando l'anonimato dei segnalatori;
- Il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- La designazione di una funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, cui viene garantita piena autorità e indipendenza nell'incarico;
- un impegno per il miglioramento continuo del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione;
- l'implementazione di un sistema di segnalazione che garantisca e consenta la possibilità all'interno dell'organizzazione di segnalare, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, possibili episodi di corruzione.

I Destinatari, attraverso il canale sopra indicato, potranno segnalare ogni eventuale violazione del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione di cui abbiano avuto conoscenza, anche indiretta, nel corso della propria attività ed ai segnalanti è garantita tutela da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

	POLITICA AZIENDALE ANTICORRUZIONE Aggiornata al 01/07/2026	M5-02	
		Rev.0 del 01/07/2026	Pag. 2 di 2

Sarà soggetto a sanzione disciplinare, commisurata alla gravità della violazione effettuata, qualsiasi dipendente e/o collaboratore che non agisca conformemente alla presente Politica.

Sarà altresì soggetto a sanzioni disciplinari di tipo contrattuale qualsiasi partner o fornitore che non agisca conformemente alla presente Politica.

La Direzione

			M5-02	
	Politica per la parità di genere		Rev. 0 del 01/07/2026	Pag. 1 di 3
	Aggiornata al 01/07/2026			

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida nonché in conformità alla UNI/PdR 125:2022, garantisce:

- Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'organizzazione e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- Il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- La tutela dell'equità remunerativa per genere;
- Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- La predisposizione di un piano di comunicazione sia verso l'interno sia verso le parti interessate esterne al fine di incrementare la consapevolezza in merito ai principi di promozione delle pari opportunità e di prevenzione di ogni possibile disparità di trattamento anche mediante l'attuazione di funzionali strategie comunicative;
- la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;



			M5-02	
	Politica per la parità di genere		Rev. 0 del 01/07/2026	Pag. 2 di 3
	Aggiornata al 01/07/2026			

- L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;
- una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale;
- i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile e femminile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- l'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;



			M5-02	
	Politica per la parità di genere		Rev. 0 del 01/07/2026	Pag. 3 di 3
	Aggiornata al 01/07/2026			

- programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario elastico e flessibile;

La Direzione

Il comitato guida

