



- Mettere a disposizione un ambiente di lavoro con minore impatto possibile dei fattori stress lavoro correlato;
- Promuovere l'efficace vigilanza sulle attività svolte nell'ambito dei processi produttivi al fine di revisionare la valutazione dei rischi al variare del processo stesso o del contesto, questo in accordo lineare anche con i principi dettati dalla ISO 31000;
- Affrontare le improvvise ed imprevedibili situazioni di potenziale pericolo adattandosi in maniera molto flessibile e resiliente alle eventuali misure straordinarie di sicurezza senza pregiudicare la capacità produttiva e la stabilità atta a garantire un lavoro sicuro e duraturo a tutti i collaboratori
- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- Valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- Promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile,
- Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- Garantisce la valorizzazione dell'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze che vanno a favore oltre della persona anche dell'organizzazione aziendale. La relazione tra il personale e l'azienda prima durante dopo la genitorialità è obiettivo aziendale e oggetto di ampia tutela

MENGATO S.r.l. Gruppo industriale – società benefit in coerenza con le proprie strategie, ritiene prioritario:

- Perseguire e garantire il soddisfacimento totale dei clienti senza alcuna minima contestazione né attuale né futura riducendo allo zero qualsiasi rischio che potrebbe crearsi all'interno dell'organizzazione;
- Mantenere ed accrescere un elevato standard qualitativo nel rispetto delle richieste espresse dal mercato attuale e futuro adeguando il sistema di gestione al contesto in continua evoluzione;
- Implementare sempre di più la ricerca tecnologica già profondamente presente in azienda, che spinge la stessa a puntare sempre più in alto garantendo standard qualitativi davvero elevati anche per opere di lieve entità ed assicurando l'esecuzione di opere sempre più complesse.
- Garantire l'impegno per il soddisfacimento dei requisiti del cliente e per il miglioramento continuo dell'efficacia del sistema di gestione integrato;
- Riesaminare con puntualità e costantemente nel tempo la politica della qualità allo scopo di accertarne la continua idoneità e la coerenza con il mercato.
- Ricercare aree di sviluppo in cui si esalti l'importanza del connubio tra uomo e ambiente al fine di poter soddisfare le necessità della clientela sempre più alla ricerca di "spazi a misura di uomo "
- Costruire edifici e manufatti in cemento a bassissimo impatto ambientale e ad alta efficienza energetica al fine di poter avere il massimo della resa con il minimo costo, esaltando ancor più il rispetto dell'ambiente, problematica già molto sentita all'interno della nostra organizzazione;
- Promuovere la prevenzione dei rischi per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ed il miglioramento continuo, con l'obiettivo di ridurre l'accadimento di incidenti, di infortuni e malattie professionali;
- Promuovere la riduzione dell'impatto ambientale dell'organizzazione, l'uso responsabile delle risorse naturali ed il risparmio energetico;
- **Sulla parità di genere** sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione relative ai temi del Piano strategico:



- Mantenere una politica di recruitment ed assunzione equa in relazione al genere di appartenenza dei candidati
 - Garantire ad uomini e donne le stesse possibilità di crescita professionale e remunerazione a parità di ruolo e di livello
 - Informare i dipendenti i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione
 - Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
- **Relativamente alla Responsabilità sociale** dell'impresa sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate al **contrasto del lavoro infantile, contrasto del lavoro forzato o obbligato, rispetto e tutela della salute sicurezza dei lavoratori, rispetto della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, contrasto della discriminazione, rispetto dell'orario di lavoro, rispetto del diritto ad un'equa retribuzione** in base al contesto di riferimento dell'organizzazione relative ai temi del Piano strategico e nello specifico si impegna a:
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, in linea a quanto stabilito dalla normativa vigente, dalle Convenzioni dell'ILO in materia e dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia;
 - rispettare i contratti collettivi del lavoro e le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di diritto del lavoro;
 - rispettare la normativa nazionale a tutela delle esigenze connesse agli studenti lavoratori
 - promuovere la cultura di tutela dei minori, sostenendo la diffusione di tali principi anche con le parti interessate
 - garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro; ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro
 - garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori
 - non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato
 - non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
 - non interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
 - trattare il personale con dignità, equità e rispetto il personale impiegato
 - garantire il diritto del lavoratore ad un orario di lavoro conforme alla normativa vigente e CCNL applicato ed a ricevere una retribuzione dignitosa e sufficiente al sostentamento della propria famiglia
 - Sostenere la gestione familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata

L'organizzazione ha adottato un **Modello di Organizzazione**, Gestione e Controllo conforme alle disposizioni dell'art.6 comma 1 lettera a) **D.Lgs. 231/2001** e s.m.i. sulla Responsabilità Amministrativa degli enti – Art. 2086 C.C "Gestione dell'Impresa", volto a disciplinare la responsabilità amministrativa degli enti e a garantire il rispetto delle normative applicabili nei propri processi e attività. L'Organizzazione ha posto in essere un sistema di gestione conforme alla norma ISO 37001:2017 che ha come fine tenere sotto controllo il fenomeno corruttivo mediante la formazione costante ai propri lavoratori ed il coinvolgimento dei soci in affari.

Per prevenire, rilevare e gestire i rischi di corruzione si impegna a:

- vietare comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;



- rispettare la legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo dell'organizzazione;
- effettuare l'analisi di contesto per l'identificazione delle aree di pericolo potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione conforme alla norma UNI ISO 37001 per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholder aziendali;
- definire le modalità e richiedere la segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, assicurando l'anonimato dei segnalatori;
- gestire i rilievi non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- designare la funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, in forma collegiale, al fine di garantire piena autorità e indipendenza nell'incarico
- comunicare la presente Politica ai Destinatari e aggiornare periodicamente i contenuti secondo necessità.

L'Alta Direzione riconosce l'importanza del **Building Information Modeling (BIM)** come strumento strategico per migliorare l'efficienza, la qualità e la sostenibilità dei processi di progettazione, produzione, gestione e manutenzione. La presente politica stabilisce gli impegni dell'organizzazione per l'implementazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione BIM, in conformità al PDR 74:2019.

L'Alta Direzione si impegna a:

- garantire che la politica BIM sia appropriata alle finalità e al contesto dell'organizzazione e supporta gli indirizzi strategici aziendali;
- rispettare tutti i requisiti normativi, contrattuali e tecnici applicabili al BIM, citati nel documento scopo e campo di applicazione;
- garantire formazione, aggiornamento continuo e sviluppo delle competenze per tutte le funzioni coinvolte nel processo BIM;
- garantire interoperabilità e tracciabilità dei dati, mediante la produzione e gestione dei file informativi ("contenitori informativi") avviene secondo schemi aperti e nomenclature standardizzate;
- il miglioramento continuo del Sistema di Gestione BIM, attraverso la revisione periodica, audit e feedback dei processi;
- l'integrazione tra tutte le fasi: strategia (fattibilità), progettazione, produzione (cantiere), esercizio (gestione, manutenzione, recupero e dismissione).

Sono incoraggiati comportamenti funzionali al lo sviluppo di attività BIM lungo la catena di fornitura per un processo integrato, condiviso e collaborativo.

Relativamente alla gestione dell'Energia la Direzione aziendale definisce i seguenti principi basilari:

- il risparmio delle risorse energetiche quale responsabilità dell'azienda nei confronti dei collaboratori, della collettività e dei clienti.
- l'impegno al rispetto di tutte le disposizioni di legge rilevanti in tema di Energia;
- l'attenzione e l'impegno ad un costante aumento del livello di efficienza energetica in azienda con una conseguente diminuzione dei consumi e della spesa energetica.

Camposampiero, 08/01/2026

La Direzione

Geom. Antonio Mengato