



COMPANY POLICY

Elenco documenti 2025



Certificazioni & Attestati

ISO 9001:2015 - ISO 45001:2018 - ISO 14001:2015
ISO 37001 - UNI PdR 125:2022 - PdR 74:2019
ATTESTATO DI VERIFICA ETHICS GO N. 9/2025



Policy aziendali

Politica Qualità - Bim – Sicurezza
Politica Ambientale
Sistema di gestione anticorruzione
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Politica del Sistema di Gestione Parità di Genere
Politica per la tutela della disabilità
Privacy policy
Politica della Responsabilità Sociale
Politica acquisti sostenibili



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Certified site:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifies that the Management System of the above organization has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below

ISO 9001:2015

Scope of certification

Design of civil works. Project management services. Construction supervision. Safety coordination during design and execution phase. Checks on the design of the works for validation purpose, conducted in accordance with the applicable laws.

IAF: 34

Certificate issued in accordance with the Technical Regulation ACCREDIA RT-21

Original Cycle Start Date:

25-July-2002

Expiry date of previous cycle:

12-July-2024

Certification / Recertification Audit date:

17-May-2024

Certification/Recertification Cycle Start Date:

01-July-2024

Subject to the continued satisfactory operation of the organization's Management System, this certificate expires on:

12-July-2027

Certificate No. **IT333473**

Version: **1**

Revision date: **30-June-2024**


GLORIA FOCETOLA - Local Technical Manager



MS N°0009

Certification Body Address:

Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milan, Italy

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements may be obtained by consulting the organization.
To check the validity of this certificate please double click or scan QR CODE





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Sede oggetto di Certificazione:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 9001:2015

Campo di applicazione

Progettazione di opere civili. Servizi di project management. Direzione lavori. Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione. Verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione/approvazione, ai sensi della normativa vigente.

IAF:34

Certificazione rilasciata in conformità al Regolamento Tecnico ACCREDIA RT-21

Data della certificazione originale: **25-Luglio-2002**

Data di scadenza precedente ciclo di certificazione: **12-Luglio-2024**

Data dell'Audit di certificazione / rinnovo: **17-Maggio-2024**

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: **01-Luglio-2024**

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: **12-Luglio-2027**

Certificato Numero: **IT333473**

Versione: **1**

Data di emissione: **30-Giugno-2024**


GLORIA FOCETOLA - Local Technical Manager



MS N°0009

Indirizzo dell'organismo di certificazione:

Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.

Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A.

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Certified site:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifies that the Management System of the above organization has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below

ISO 45001:2018

Scope of certification

Design of Civil Works. Project Management Services. Construction Management. Health & Safety Management during design and during construction.

IAF: 34

| | |
|---|--------------|
| Original Cycle Start Date: | 23-July-2020 |
| Expiry date of previous cycle: | 22-July-2023 |
| Certification / Recertification Audit date: | 28-June-2023 |
| Certification/Recertification Cycle Start date: | 21-July-2023 |
| Subject to the continued satisfactory operation of the organization's Management System, this certificate expires on: | 22-July-2026 |

Certificate No. **IT324582** Version: 1 Revision date: **21-July-2023**


GIORGIO LANZAFAME - Local Technical Manager



SCR N° 008F

Membro di MLA EA per gli schemi di accreditamento SGQ, SGA, PRD, PRS, ISP, GHG, LAB, LAT e PTP, di MLA IAF per gli schemi di accreditamento SGQ, SGA, SSJ, FSM, PRD e PRS e di MRA ILAC per gli schemi di accreditamento LAB, MED, LAT e ISP. Signatory of EA MLA for the accreditation schemes QMS, EMS, PRD, PRS, INSP, GHG, TL, CL and PTP, of IAF MLA for the accreditation schemes QMS, EMS, ISMS, FSMS, PRD and PRS, and of ILAC MRA for the accreditation schemes TL, ML, CL and INSP.

Certification Body Address:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milan, Italy

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements may be obtained by consulting the organization.

To check the validity of this certificate please double click or scan QR CODE





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A.

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Sede oggetto di Certificazione:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 45001:2018

Campo di applicazione

**Progettazione di opere civili. Servizi di project management. Direzione lavori.
Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione.**

IAF: 34

Data della certificazione originale:

23-Luglio-2020

Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:

22-Luglio-2023

Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:

28-Giugno-2023

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:

21-Luglio-2023

Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al:

22-Luglio-2026

Certificato Numero: IT324582

Versione: 1

Data di emissione: 21-Luglio-2023


GIORGIO LANZAFAME - Local Technical Manager



SCR N° 008F

Membro di MLA EA per gli schemi di accreditamento SGO, SGA, PRD, PRS, ISP, GHG, LAB, LAT e PTP; di MLA IAF per gli schemi di accreditamento SGO, SGA, SSI, TSM, PRD e PRS e di NRA ILAC per gli schemi di accreditamento LAB, MED, LAT e ISP. Signatory of EA MLA for the accreditation schemes QMS, EMS, PRD, PRS, INSP, GHG, TL, CL and PTP; of IAF MLA for the accreditation schemes QMS, EMS, ISMS, FSMS, PRD and PRS; and of ILAC NRA for the accreditation schemes TL, ML, CL and INSP.

Indirizzo dell'organismo di certificazione:

Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.

Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Certified site:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Certification Holding SAS - Italy Branch certifies that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below

ISO 14001:2015

Scope of certification

Design of civil works. Project management services. Construction management. Health and safety management during design and construction activities.

IAF: 34

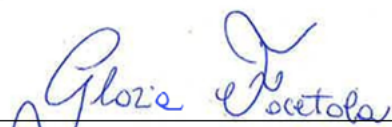
Certificate issued in accordance with the Technical Regulation ACCREDIA RT-09

| | |
|---|--------------|
| Original Cycle Start Date: | 21-June-2016 |
| Expiry date of previous cycle: | 20-June-2025 |
| Certification / Recertification Audit date: | 22-May-2025 |
| Certification/Recertification Cycle Start date: | 18-June-2025 |
| Subject to the continued satisfactory operation of the organization's Management System, this certificate expires on: | 20-June-2028 |

Certificate No. **IT343381**

Version: 1

Revision date: 18-June-2025


Signed on behalf of BVCH SAS – Italy Branch



02138

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA e IAF
Signatory of EA and IAF Mutual Recognition Agreements

Certification body address: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italy
Local office: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italy

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements may be obtained by consulting the organization.
To check the validity of this certificate please double click or scan QR CODE





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A.

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Sede oggetto di Certificazione:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Certification Holding SAS - Italy Branch certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 14001:2015

Campo di applicazione

**Progettazione di opere civili. Servizi di project management. Direzione lavori.
Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione.**

IAF: 34

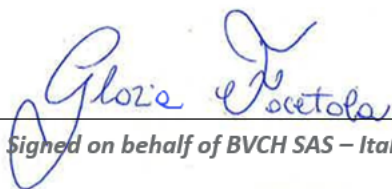
Sistema di gestione valutato secondo le prescrizioni del Regolamento Tecnico ACCREDIA RT-09

| | |
|--|----------------|
| Data della certificazione originale: | 21-Giugno-2016 |
| Data di scadenza precedente ciclo di certificazione: | 20-Giugno-2025 |
| Data dell'Audit di certificazione / rinnovo: | 22-Maggio-2025 |
| Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: | 18-Giugno-2025 |
| Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: | 20-Giugno-2028 |

Certificato Numero: **IT343381**

Versione: 1

Data di emissione: **18-Giugno-2025**


Signed on behalf of BVCH SAS - Italy Branch

Indirizzo dell'organismo di certificazione: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italia
Ufficio locale: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.
Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App



02138

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA e IAF
Signatory of EA and IAF Mutual Recognition Agreements



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A.

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Sede oggetto di Certificazione:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Certification Holding SAS - Italy Branch certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 37001:2016

Campo di applicazione

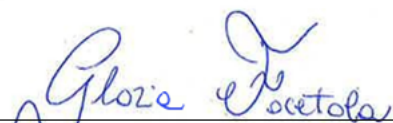
**Progettazione di opere civili. Servizi di project management. Direzione lavori.
Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione.**

| | |
|--|-------------------|
| Data della certificazione originale: | 13-Settembre-2022 |
| Data di scadenza precedente ciclo di certificazione: | 12-Settembre-2025 |
| Data dell'Audit di certificazione / rinnovo: | 03-Settembre-2025 |
| Data d'inizio del presente ciclo di certificazione: | 08-Settembre-2025 |
| Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: | 12-Settembre-2028 |

Certificato Numero: **IT345655**

Versione: 1

Data di emissione: **08-Settembre-2025**


Signed on behalf of BVCH SAS - Italy Branch

Indirizzo dell'organismo di certificazione: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italia
Ufficio locale: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.
Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App



02138

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA e IAF
Signatory of EA and IAF Mutual Recognition Agreements



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA S.P.A.

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Sede oggetto di Certificazione:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Certification Holding SAS - Italy Branch certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

UNI PdR 125:2022

Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Campo di applicazione

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo a Progettazione di opere civili. Servizi di project management. Direzione lavori. Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione. Verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione/approvazione, ai sensi della normativa vigente.

Data della certificazione originale:

08-Agosto-2022

Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:

07-Agosto-2025

Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:

24-Giugno-2025

Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:

17-Luglio-2025

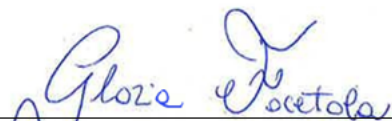
Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al:

07-Agosto-2028

Certificato Numero: **IT344352**

Versione: **1**

Data di emissione: **17-Luglio-2025**


Signed on behalf of BVCH SAS – Italy Branch



02138

Indirizzo dell'organismo di certificazione: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italia
Ufficio locale: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.
Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA e IAF
Signatory of EA and IAF Mutual Recognition Agreements





BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification

3TI ITALIA SPA

Via delle sette Chiese, 142 – 00145 ROMA (RM)

Sede oggetto di certificazione:

Via delle sette Chiese, 142 – 00145 ROMA (RM)

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifica che l'organizzazione sopra indicata è stata valutata e giudicata conforme ai requisiti della norma seguente

PdR 74:2019 SISTEMA DI GESTIONE BIM *Campo di applicazione*

Progettazione architettonica, strutturale, impiantistica e
infrastrutturale di opere civili.

| | |
|---|-----------------------|
| Data della certificazione originale: | 26 luglio 2018 |
| Data di scadenza precedente ciclo di certificazione: | 30 giugno 2024 |
| Data dell'Audit di certificazione / rinnovo: | 24 maggio 2024 |
| Data d'inizio del presente ciclo di certificazione | 28 giugno 2024 |
| Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al: 30 giugno 2027 | |

N° Certificato - Revisione: IT333414 - 1

del: **28 Giugno 2024**


GLOFIA FOCETOLA – Local Technical Manager

Indirizzo dell'organismo di certificazione:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione. Per controllare la validità di questo certificato consultare il sito www.bureauveritas.it



SGQ N° 009A

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC mutual Recognition Agreements



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification



3TI ITALIA S.P.A

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Certified site:

Via delle sette Chiese 142 - 00145 ROMA (RM) - Italy

Bureau Veritas Certification Holding SAS - Italy Branch certifies that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standards detailed below

PdR 74:2019

SISTEMA DI GESTIONE BIM

Scope of certification

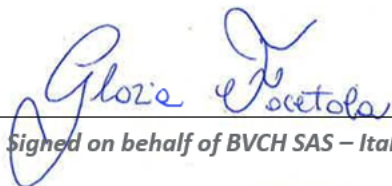
architectural, structural, plant engineering and infrastructure design of civil works.

| | |
|---|--------------|
| Original Cycle Start Date: | 26-July-2018 |
| Expiry date of previous cycle: | 30-June-2024 |
| Certification / Recertification Audit date: | 24-May-2024 |
| Certification/Recertification Cycle Start date: | 28-June-2024 |
| Subject to the continued satisfactory operation of the organization's Management System, this certificate expires on: | 30-June-2027 |

Certificate No. IT333414

Version: 1

Revision date: 28-June-2024


Signed on behalf of BVCH SAS - Italy Branch



02138

Certification body address: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italy
Local office: Viale Monza, 347 - 20126 Milano (MI) Italy

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA e IAF
Signatory of EA and IAF Mutual Recognition Agreements

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements may be obtained by consulting the organization.

To check the validity of this certificate please double click or scan QR CODE

ATTESTATO DI VERIFICA

N. 9/2025 Rev.0

Rilasciato a: **3TI Progetti Italia- Ingegneria Integrata S.p.A.**

Via delle Sette Chiese 142, 00145, Roma (RM), Italia

SI ATTESTA CHE:

a seguito della realizzazione del servizio di ammissibilità, veridicità, conformità, eticità e sostenibilità secondo il modello E.GO per lo schema certiCLAIM SUSTAINABILITY PROGRAMME REV. 6 relativo ai parametri di prodotto, sistema e mercato scelti dal cliente

DI CUI AI RIFERIMENTI NORMATIVI:

UNI ISO/TS 17033:2020, UNI/PdR 102:2021

IL CLAIM:

3TI Italia S.p.A. è impegnata a tradurre, in azioni concrete, il proprio percorso di sostenibilità ambientale, economico e sociale progettando con responsabilità le infrastrutture sociali e di trasporto in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 e nel rispetto dei criteri ESG.

diffuso nelle forme di comunicazione:

Claim (asserzioni etiche) di responsabilità per lo sviluppo sostenibile ambientale, economico e sociale

attraverso i media:*

Affissioni, Audiovisivi, Editoria, Stampa e Web e social

e i contesti di comunicazione:*

Brand Identity, Poster, Video, Videoclip, Convegni, Eventi, Fiere, Newsletter, Presentazioni Power Point, Testi informativi, Workshop, Brochure, Dépliant, Flyer, Immagine coordinata, Pubblicità stampa, Instagram, LinkedIn, Post, Siti web.

per le aree comunicazione:

Comunicazione ambientale, economico finanziaria, sociale

per il paese:

Italia

È RISULTATO CONFORME AI REQUISITI SOPRA INDICATI ED HA CONSEGUITO IL LIVELLO DI QUALITÀ/GARANZIA:



Servizio assicurato a copertura della responsabilità civile e professionale fino a 1.000.000 di euro.



Unità di Competenza
Comunicazione Etica
e Sostenibile



Unità di Competenza
Legale



Unità di Competenza
Scientifica



Unità di Competenza
di Marketing



Unità di Competenza
Semiotica e Semantica



Unità di Competenza
Linguistica



Unità di Competenze
Sociologica e
Psicologica dei consumi



Unità di Competenze
Storico Archivistica



Unità di Competenza E.GO
International



Questo attestato è costituito da 2 parti: la scheda tecnica che segue fornisce maggiori dettagli.

**Il claim, la dichiarazione esplicativa e il presente attestato potranno essere diffusi nei media e nei contesti di comunicazione prescelti solo previo check di revisione del contesto da parte della EthicsGo come da Regolamento Generale E.GO rev.12.*

ALLEGATO ALL'ATTESTATO DI VERIFICA N.9/2025 Rev.0

DICHIARAZIONE ESPLICATIVA DEL CLAIM

3TI Italia S.p.A. integra i principi ESG all'interno della propria organizzazione, adottando un sistema strutturato di impegni, politiche, procedure e analisi dei rischi.

Questa visione si traduce in una gestione responsabile, certificata da numerosi riconoscimenti, che attestano l'attenzione dell'azienda verso l'ambiente, il benessere delle persone e l'etica negli affari.

Per le tematiche Ambientali (E): certificazione ISO 14001:2015 Sistema di Gestione Ambientale per la valutazione degli aspetti diretti e indiretti e delle prestazioni ambientali associate alle attività aziendali.

Per le tematiche Sociali (S): certificazione UNI PdR 125:2022 Sistema di Gestione per la Parità di Genere e certificazione ISO 45001:2018 Sistema di Gestione Salute e Sicurezza.

Per le tematiche Governance (G): certificazione ISO 9001:2015 Sistema di Gestione Qualità e certificazione ISO 37001:2016 Sistema di Gestione per Prevenzione della Corruzione.

Inoltre, ha ottenuto il punteggio massimo di *** stelle nel Rating di Legalità nel 2024, che valuta in modo trasversale le tematiche sociali e di governance, certificando l'applicazione di principi etici nelle proprie pratiche aziendali. Da 15 anni siamo dotati di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e del Codice Etico.

Percorso sostenibilità avviato dall'impresa

Di seguito vengono riportati parte degli obiettivi dell' AGENDA ONU 2030 che l'impresa si è impegnata a raggiungere in relazione alle tre dimensioni richieste sul piano ambientale, economico e sociale fornendo per ciascuna dimensione un adeguato supporto tecnico-scientifico di natura storica (verifica).

**DATA DI RILASCIO:**

03/04/2025

**SOSTITUTO DIRETTORE
TECNICO**

Ing. Sergio Zanette



POLITICA QUALITA' - BIM - SICUREZZA
UNI EN ISO 9001:2015 – PdR74:2018 - UNI
EN ISO 45001:2018

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



| | | | | | | |
|-----|------------------|-----------|--------------------------------------|---------|--|---------------------------|
| 1 | 1 luglio 2025 | | Circolare Accredia ritiro RT21 | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD |
| 0 | 3 maggio 2024 | Emissione | | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV |

Sommario

| | |
|---------------------------------|----------|
| PREMESSA | 3 |
| POLITICA DELLA QUALITA' | 3 |
| POLITICA DEL BIM | 7 |
| POLITICA DELLA SICUREZZA | 8 |

PREMESSA

I percorsi di certificazione intrapresi da 3TI Italia Spa (di seguito, per brevità, anche 3TI, o la Società, o l'Organizzazione), nel corso degli anni, hanno rappresentato fattori determinanti e funzionali per la crescita e lo sviluppo dell'organizzazione, divenendo parte integrante ed essenziale di ogni aspetto delle attività aziendali.

Nel corso degli anni, le certificazioni sono state il motore della crescita e dello sviluppo dell'Organizzazione e sono diventate elementi centrali e irrinunciabili in ogni ambito delle attività aziendali.

Le certificazioni fin qui ottenute hanno permesso di costruire policy solide e sistemi avanzati, elevando la consapevolezza aziendale su temi strategici e tracciando un percorso chiaro e ambizioso verso gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e i principi ESG.

Questi percorsi hanno dato luogo a politiche aziendali avanzate, prassi operative efficaci, attività di monitoraggio rigorose e obiettivi specifici e generali, interconnessi tra loro e orientati strategicamente per rispondere in modo mirato agli obiettivi aziendali, in conformità con le normative di riferimento.

La presente politica riguarda gli aspetti della Qualità (ISO9001), le Verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione/approvazione, ai sensi della normativa vigente, la progettazione in schema BIM (PdR 74/2018) e la sicurezza aziendale in conformità con il sistema volontario ISO 45001.

Per le altre tematiche e norme di riferimento, si rimanda alle politiche specifiche, da considerarsi parti integranti e interconnesse alla presente.

POLITICA DELLA QUALITA'

3TI Italia Spa ha condotto un'analisi approfondita della propria organizzazione, identificando gli aspetti interni ed esterni pertinenti ai propri obiettivi strategici e determinando quali parti interessate possano influenzare la propria capacità di fornire servizi che soddisfino i requisiti impliciti, espliciti e vincolanti e mirino allo stesso tempo alla massima soddisfazione del cliente in accordo alla norma ISO 9001:2015.

In relazione alla tematica qualità, si riportano di seguito gli obiettivi e le strategie che direzionano le azioni e decisioni della Società 3TI.

Obiettivi:

- ✓ Raggiungere e mantenere un livello elevato di qualità del servizio fornito, assicurando che le specifiche tecniche e le funzionalità soddisfino, sia esplicitamente che implicitamente, le esigenze del cliente, e pertanto:
 - Eseguire un'accurata analisi dei requisiti, garantendo che tutte le attività di progettazione e sviluppo siano in linea con le aspettative e le normative di settore;
 - collaborare costantemente e attivamente con i propri partners per sviluppare le migliori soluzioni progettuali e impiegare le tecnologie più avanzate disponibili.
- ✓ Conseguire e mantenere la qualità del servizio attraverso un impiego efficiente e strategico delle risorse umane, e pertanto:
 - monitorare e implementare un processo strutturato e pianificato, incentrato sul miglioramento continuo della gestione aziendale, ottimizzando i flussi di lavoro, riducendo gli sprechi e massimizzando l'efficacia delle attività operative;
 - investire nella formazione continua e nello sviluppo professionale dei collaboratori, al fine di assicurare che le risorse umane siano adeguatamente preparate per affrontare le sfide progettuali e per contribuire in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- ✓ Ottenere e consolidare la fiducia del cliente riguardo alla capacità dell'azienda di raggiungere e mantenere costantemente il livello di qualità prescritto e pertanto:
 - garantire l'affidabilità dei processi, il rispetto delle tempistiche e degli standard qualitativi, nonché la trasparenza nella comunicazione e nel monitoraggio delle proprie performance;
 - aumentare la consapevolezza dei modelli organizzativi adottati, promuovendo una migliore integrazione tra i processi aziendali, così da permettere di ottimizzare la gestione operativa e migliorare la coerenza e l'efficienza dei flussi di lavoro, contribuendo a una gestione più efficace delle risorse e alla realizzazione degli obiettivi strategici;
 - mantenere la sinergia con partner strategici per consentire di potenziare le competenze interne ed offrire soluzioni progettuali altamente competitive e innovative.
- ✓ Garantire una catena di fornitori sostenibile così da assicurare che le prestazioni dei fornitori siano in linea con gli standard qualitativi attesi e contribuiscano al successo complessivo del progetto, e pertanto:
 - Curare la definizione di relazioni contrattuali ben strutturate e l'adozione di procedure efficienti per la verifica dei servizi forniti all'esterno.

- ✓ Promuovere la digitalizzazione continua, aderendo ai paradigmi di Impresa 4.0 e 5.0, con l'obiettivo di ottimizzare l'efficienza operativa, favorire la sostenibilità ambientale, migliorare il controllo complessivo della produzione e assicurarsi un vantaggio competitivo sul mercato e pertanto:
 - Investire costantemente nell'asset tecnologico dalla Società;
 - applicare i principi del Building Information Modeling (BIM) che consentono una gestione ottimale delle informazioni, la minimizzazione degli errori e l'allocazione efficiente delle risorse lungo l'intero processo progettuale.
- ✓ Rafforzare la presenza dell'azienda nei mercati target e pertanto:
 - mantenere l'attenzione focalizzata sulla promozione e lo sviluppo strategico delle sue attività commerciali al fine di ottimizzare il proprio posizionamento sia nei confronti dei clienti consolidati sia dei potenziali partners;
 - incrementare le opportunità di partnership strategiche, adottando una prospettiva volta alla crescita sostenibile e all'innovazione continua.
- ✓ Promuovere il senso di appartenenza all'organizzazione e pertanto:
 - Coinvolgere in maniera costante e attiva il personale in attività promozionali, iniziative di formazione generale e specifica, e la diffusione a tutti i livelli delle competenze tecniche;
 - Promuovere e incentivare lo sviluppo di competenze specialistiche e trasversali, con l'obiettivo di potenziare la versatilità e l'adattabilità dei collaboratori, favorendo un percorso di crescita condiviso e coerente con i principi del modello di *employee ownership*
 - assicurarsi costantemente che il personale disponga delle competenze e della motivazione necessarie per partecipare efficacemente alle attività aziendali.

Le attività di verifica della progettazione delle opere ai fini della validazione/approvazione, svolte da 3TI ai sensi della normativa vigente, hanno l'obiettivo di contribuire al mantenimento della fiducia dei propri stakeholders, degli organismi di regolamentazione e delle parti interessate, garantendo una costante soddisfazione del cliente, la sicurezza dei progetti e il miglioramento continuo delle attività.

Gli impegni e le strategie che l'Organizzazione attua, attraverso investimenti costanti e il coinvolgimento della Leadership sono:

- ✓ Competenza e consapevolezza di tutto il personale impegnato:
 - attraverso una costante formazione, sulle procedure e gli strumenti utilizzati per l'attività di verifica, la Società si assicura che tutto il personale interessato sia adeguatamente formato;

- la Società promuove la consapevolezza della responsabilità di conformità in tutti i livelli dell'organizzazione;
 - il personale coinvolto nella specifica attività di verifica riceve una formazione specifica su come gestire situazioni che potrebbero minacciare il principio di indipendenza e imparzialità;
 - la Società coinvolge esperti e consulenti esterni qualificati, se necessario, per garantire la conformità del progetto da verificare.
- ✓ Integrità ed etica.
- le verifiche vengono effettuate attraverso costanti audit interni che consentono di controllare che tutte le attività siano condotte con la massima trasparenza e conformità sia alla normativa vigente che ai principi etici e di privacy.
- ✓ Trasparenza.
- In tutte le fasi di verifica, si comunicano le informazioni necessarie e pertinenti garantendo che tutte le parti interessate siano consapevoli dei processi decisionali.
- ✓ Indipendenza ed imparzialità
- La Società si impegna a garantire, durante le fasi di verifica, che le decisioni siano prese senza influenze esterne tali da compromettere l'obiettività e l'imparzialità del processo;
 - La Società si impegna a prendere decisioni basate esclusivamente sui criteri di competenza tecnica e conformità normativa. Nessuna pressione esterna o interesse particolare influenzerà le decisioni prese nel contesto delle attività;
 - La Società implementa procedure efficaci per identificare, valutare e gestire i conflitti di interesse che potrebbero influire sulla nostra indipendenza e imparzialità. Tutte le parti coinvolte nel processo di verifica sono tenute a segnalare eventuali conflitti di interesse al fine di poterli gestire.
- ✓ Affidabilità - monitoraggio
- Periodicamente, si valutano i processi decisionali, la gestione dei conflitti di interesse e il mantenimento di standard elevati di integrità al fine di garantire che siano adeguate, efficaci e in linea con i requisiti richiesti da tale attività come da normativa vigente;
 - Utilizzo software, tecnologie e strumenti appropriati e necessari per eseguire test di validazione approfonditi e accurati;
 - Coinvolgimento di esperti e consulenti esterni qualificati, se necessario, per garantire la conformità del servizio offerto;

✓ Monitoraggio

- Revisioni pianificate delle attività per garantire il rispetto dei tempi e degli obiettivi stabiliti;
- Periodica revisione delle pratiche di indipendenza e imparzialità per garantire che siano adeguate, efficaci e in linea con i requisiti richiesti da tale attività come da normativa vigente;
- Periodica revisione di procedure per garantirne l'efficacia e l'allineamento con le evoluzioni delle normative del settore e con le migliori pratiche di settore.

POLITICA DEL BIM

3TI è stata tra le prime in Italia, nel 2018, ad essere certificata BIM. La sua strategia è stata ed è quella di identificare e successivamente gestire gli asset che contribuiscono alla qualità e all'efficienza della progettazione e realizzazione di edifici e infrastrutture, garantendo la coerenza e l'integrazione delle informazioni lungo tutto il ciclo di vita del progetto.

3TI da anni ritiene che adottando e implementando efficacemente il sistema BIM, si garantisca una maggiore efficienza e qualità dell'opera.

L'obiettivo della presente politica BIM è migliorare l'efficienza, la collaborazione multidisciplinare e la qualità dei nostri progetti, sfruttando appieno le potenzialità offerte da questa tecnologia al fine di poter contribuire attivamente all'evoluzione del settore delle costruzioni.

Gli impegni e le strategie che l'Organizzazione pone in essere, attraverso investimenti costanti e coinvolgimento della Leadership sono:

- ✓ Migliorare costantemente l'efficienza operativa ottimizzando la gestione delle risorse e pertanto:
 - Porre una costante attenzione all'apprendimento continuo delle risorse;
 - favorire e garantire competenze specifiche nell'uso di metodologie BIM.
- ✓ Migliorare costantemente la trasparenza e la comunicazione tra gli stakeholder e pertanto:
 - Porre una costante attenzione alla gestione degli asset tecnologici affinché possano essere sempre economicamente sostenibili e tecnicamente efficienti, per garantire la condivisione dei dati tra tutti gli stakeholder e facilitare la collaborazione durante l'intero ciclo di vita del progetto.

- ✓ Assicurare costante attenzione alla valutazione e all'eventuale mitigazione di possibili rischi e pertanto:
 - Assicurare che tutte le attività BIM, svolte dalla Società, siano conformi alle normative vigenti a livello nazionale e internazionale;
 - Pianificare audit periodici per valutare l'applicazione delle procedure BIM, identificare aree di miglioramento e implementare azioni correttive necessarie.
- ✓ Vigilare costantemente il Change Management, sostenendo tutti gli stakeholder che partecipano al processo BIM e pertanto:
 - Sensibilizzare con continuità gli stakeholder, comunicando esternamente ed internamente i benefici dell'adozione del BIM;
 - Monitorare e comunicare il progresso attraverso la definizione di indicatori chiave di prestazione (KPI) per valutare l'efficacia del sistema BIM.
- ✓ Assicurare il costante sviluppo tecnologico e pertanto:
 - Garantire una revisione continua e periodica attraverso il mantenimento della Certificazione BIM, affinché la Società possa rivedere periodicamente i propri processi BIM per adattarli alle evoluzioni tecnologiche e alle esigenze specifiche dei progetti, al fine di garantire un miglioramento continuo ed un allineamento allo sviluppo tecnologico.
- ✓ Ridurre l'impatto ambientale dei progetti:
 - Garantire con l'analisi predittiva dei modelli BIM una gestione sostenibile per tutto il ciclo di vita del progetto, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale dell'opera.
- ✓ Garantire l'eccellenza progettuale:
 - Salvaguardare l'asset intangibile della proprietà intellettuale quali: le metodologie di progettazione, le soluzioni tecniche all'avanguardia, i protocolli di gestione sviluppati internamente, attraverso l'integrazione nel sistema BIM e il continuo monitoraggio.

Questa politica BIM sarà soggetta a revisione periodica per garantirne l'efficacia e l'allineamento con le evoluzioni tecnologiche, le normative e le migliori pratiche di settore.

POLITICA DELLA SICUREZZA

3TI si impegna a garantire le condizioni ottimali di salute e sicurezza sul lavoro, conformemente ai requisiti stabiliti dalla norma ISO 45001, la quale fornisce un quadro di riferimento per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi e incrementare il

benessere dei dipendenti. La Società adotta un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) che si basa su un approccio sistematico volto all'identificazione, valutazione e gestione dei rischi per la sicurezza e la salute, coinvolgendo attivamente tutti i livelli dell'organizzazione, inclusi i collaboratori che operano in ufficio e quelli che operano in modalità smart working.

Nel contesto di una società di progettazione che svolge anche attività in modalità ibrida, 3TI promuove una cultura della sicurezza fondata sull'analisi approfondita dei pericoli e sulla mitigazione dei rischi, con l'obiettivo di prevenire infortuni e malattie professionali, nonché di garantire il benessere fisico e psicologico di tutti i collaboratori anche in funzione delle specifiche esigenze dei singoli. La Società implementa misure specifiche di valutazione e controllo dei rischi associati agli ambienti di lavoro, con particolare attenzione all'ergonomia e alla riduzione dei rischi psicosociali. Inoltre, vengono impiegate tecnologie avanzate per monitorare le condizioni operative e adottare interventi correttivi in modo tempestivo.

La formazione continua e l'aggiornamento periodico rappresentano pilastri fondamentali della strategia aziendale per la salute e la sicurezza. 3TI organizza regolarmente corsi di formazione e attività di sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, includendo specifiche sessioni relative alla gestione dei rischi legati al lavoro da remoto, conformemente alle direttive ISO 45001.

L'azienda garantisce, inoltre, la disponibilità di dispositivi di protezione individuale ove necessari e strumenti adeguati a tutelare la salute dei dipendenti, adottando misure preventive quali l'analisi periodica delle condizioni lavorative, la sorveglianza sanitaria e il monitoraggio del benessere psicosociale. L'obiettivo è quello di promuovere e mantenere un ambiente di lavoro che sia non solo conforme agli standard normativi, ma anche orientato al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza, attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori e l'applicazione di tecniche avanzate di gestione del rischio.

La presente politica sarà sottoposta a revisione annuale per garantirne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo, in linea con gli obiettivi strategici dell'azienda.

Per le altre tematiche e normative di riferimento, si rimanda alle politiche specifiche, che devono essere considerate parti integranti e interconnesse della presente.

La Direzione della Società richiede il massimo impegno e la piena collaborazione da parte di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati al fine di migliorare concretamente le condizioni di lavoro, il benessere e la crescita professionale di tutti i collaboratori.

L'obiettivo è creare un ambiente lavorativo più sicuro, efficiente e stimolante per tutti.



3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



QUALITY POLICY – BIM – SECURITY

UNI EN ISO 9001:2015 – PdR74:2018 - UNI

EN ISO 45001:2018

| | | | | | | |
|-----|-------------|---------|---|---------------|--|---------------------------|
| 1 | 1 July 2025 | | Accredia Circular – Withdrawal of RT21 | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD |
| 0 | 3 May 2024 | Issue | | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD |
| REV | DATE | SUBJECT | CHANGES | DRAFTED BY | CHECKED BY | APPROVED BY |

Summary

| | |
|-----------------|---|
| INTRODUCTION | 3 |
| QUALITY POLICY | 3 |
| BIM POLICY | 7 |
| SECURITY POLICY | 8 |

INTRODUCTION

The certification paths undertaken by **3TI PROGETTI Italia Ingegneria Integrata S.p.A.** (or, for brevity, also 3TI, or the Company, or the Organisation), over the years, have been decisive and functional factors for the growth and development of the organisation, becoming an integral and essential part of every aspect of the business.

Over the years, certifications have been the engine of the organisation's growth and development and have become central and indispensable elements in every area of business activities.

The certifications obtained so far have allowed us to build solid policies and advanced systems, raising corporate awareness on strategic issues and charting a clear and ambitious path towards the 2030 Agenda Goals and ESG principles.

These pathways have resulted in advanced corporate policies, effective operational practices, rigorous monitoring activities, and specific and general objectives, which are interconnected and strategically oriented to respond in a targeted way to the business objectives, in accordance with the relevant regulations.

This policy concerns aspects of Quality (ISO 9001), design verifications of works for validation/approval purposes in accordance with current regulations, BIM-based design (PdR 74/2018), and corporate safety in compliance with the voluntary ISO 45001 system.

For other themes and reference standards, please refer to the specific policies, which are considered integral and interrelated parts of this.

QUALITY POLICY

3TI has carried out a thorough analysis of its organisation, identifying internal and external aspects relevant to its policy objectives and determining which stakeholders can influence its ability to provide services that meet the underlying requirements, explicit and binding, and at the same time aim for maximum customer satisfaction in accordance with ISO 9001:2015.

In relation to the quality theme, below are the objectives and strategies guiding 3TI's actions and decisions.

Objectives:

- ✓ Achieve and maintain a high level of quality in the service supplied, ensuring that technical specifications and functionalities meet, both explicitly and implicitly, the customer's requirements, and therefore:
 - perform a thorough analysis of requirements, ensuring that all design and development activities are in line with industry expectations and regulations
 - work constantly and actively with its partners to develop the best design solutions and use the most advanced technologies available.
- ✓ Achieve and maintain service quality through efficient and strategic use of human resources, and therefore:
 - monitor and implement a structured and planned process, focused on the continuous improvement of business management, optimising workflows, reducing waste, and maximising the effectiveness of operational activities;
 - invest in the continuing education and professional development of employees, to ensure that human resources are adequately prepared to meet design challenges and contribute significantly to achieving business objectives.
- ✓ Gain and consolidate customer confidence in the company's ability to achieve and maintain the required quality level at all times, and therefore:
 - ensure process reliability, adherence to deadlines and quality standards, as well as transparency in reporting and monitoring of their performance;
 - increase awareness of the organisational models adopted, promoting better integration between business processes to optimise operational management, and improve the consistency and efficiency of workflows, contributing to more effective management of resources and the achievement of strategic objectives;
 - maintain synergy with strategic partners to enable the internal competencies to be enhanced and to offer highly competitive and innovative design solutions.
- ✓ Guarantee a sustainable supply chain to ensure that supplier performance is in line with expected quality standards and contributes to the overall success of the project, and therefore:
 - make certain that contractual relationships are well-structured and that effective procedures are used to verify externally provided services.
- ✓ Promote continuous digitalisation, adhering to the paradigms of Enterprise 4.0 and 5.0, to optimise operational efficiency, promote environmental sustainability,

improve overall production control, and ensure a competitive edge in the market, and therefore:

- constantly invest in the Company's technology assets;
 - apply the principles of Building Information Modelling (BIM) that allow optimal management of information, minimisation of errors, and efficient allocation of resources throughout the entire design process.
- ✓ Strengthen the company's presence in target markets and therefore:
- focus on promoting and strategically developing its business activities to optimise its positioning both with established customers and potential partners;
 - increase opportunities for strategic partnerships, adopting a perspective of sustainable growth and continuous innovation.
- ✓ Promote a sense of belonging to the organisation and therefore:
- involve staff constantly and actively in promotional activities, general and specific training initiatives, and the dissemination of technical skills at all levels;
 - encourage the development of both specialized and cross-functional skills, with the goal of enhancing employees' versatility and adaptability, while fostering a shared growth path consistent with the principles of the employee ownership model;
 - ensure that staff members have the skills and motivation to effectively participate in business activities

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

The design verification activities of the works, carried out by 3TI for validation/approval purposes in accordance with current regulations, aim to help maintain the trust of stakeholders, regulatory bodies, and interested parties, ensuring constant customer satisfaction, project safety, and the continuous improvement of activities.

The commitments and strategies that the Organisation puts into place, through constant investments and involvement of the Leadership, are:

- ✓ Competence and awareness of all the staff involved:
- through continuous training on the procedures and tools used for verification activities, the Company ensures that all relevant personnel are properly trained;
 - the Company promotes awareness of compliance responsibilities at all levels of the organisation;
 - personnel involved in the specific verification activity receive specific training on how to handle situations that could threaten the principle of independence and impartiality;

- the Company shall engage qualified external experts and consultants, as necessary, to ensure the compliance of the project being verified.
- ✓ Integrity and ethics:
 - the verifications are carried out through constant internal audits that make it possible to ensure that all activities are conducted with the utmost transparency and in compliance with current regulations, as well as ethical and privacy principles.
- ✓ Transparency:
 - at all stages of the verification, necessary and relevant information is communicated, ensuring that all stakeholders are aware of the decision-making processes.
- ✓ Independence and impartiality:
 - the Company undertakes to ensure, during the verification phases, that decisions are taken without external influences that could compromise the objectivity and impartiality of the process;
 - the Company undertakes to make decisions based solely on the criteria of technical competence and compliance with accreditation requirements. No external pressure or special interest will influence decisions taken in the context of activities;
 - the Company implements effective procedures to identify, assess, and manage conflicts of interest that could affect our independence and impartiality. All employees and parties involved in the verification process are required to report any conflicts of interest so that they can be managed.
- ✓ Reliability – Monitoring:
 - decision-making processes, conflict of interest management, and the maintenance of high standards of integrity are periodically assessed to ensure they are adequate, effective, and compliant with the requirements of this activity as set forth by current regulations;
 - appropriate and necessary software, technologies, and tools are used to perform thorough and accurate validation tests;
 - qualified external experts and consultants are involved, when necessary, to ensure the compliance of the service provided.
- ✓ Monitoring:
 - planned reviews of activities are conducted to ensure compliance with established timelines and objectives;
 - periodic review of independence and impartiality practices is carried out to ensure they are adequate, effective, and aligned with the requirements of this activity as per current regulations;

- periodic review of procedures is conducted to ensure their effectiveness and alignment with evolving industry regulations and best practices.

BIM POLICY

3TI was among the first in Italy, in 2018, to be certified BIM. Its strategy has been and is to identify and subsequently manage the assets that contribute to the quality and efficiency of the design and construction of buildings and infrastructures, ensuring consistency and integration of information throughout the project life cycle.

3TI has long held the belief that by effectively adopting and implementing the BIM system, it can ensure greater efficiency and quality of work.

The BIM policy aims to improve the efficiency, multidisciplinary collaboration, and quality of our projects, fully exploiting the potential offered by this technology in order to be able to contribute actively to the evolution of the construction sector.

The commitments and strategies that the Organisation puts into place, through continuous investments and involvement of the Leadership, are:

- ✓ Continuously improve operational efficiency by optimising resource management and therefore:
 - focus on continuous learning of resources;
 - promote and guarantee specific skills in the use of BIM methodologies.
- ✓ Continuously improve transparency and communication between stakeholders, and therefore:
 - place a constant focus on the management of technology assets so that they can always be economically viable and technically efficient, to ensure data sharing among all stakeholders and facilitate collaboration throughout the project life cycle.
- ✓ Ensure constant attention to the assessment and possible mitigation of risks and therefore:
 - ensure that all BIM activities carried out by the Company comply with the applicable national and international regulations;
 - plan periodic audits to assess the application of BIM procedures, identify areas for improvement, and implement corrective actions.
- ✓ Constantly monitor the Change Management, supporting all stakeholders involved in the BIM process and therefore:

- continuously raise awareness among stakeholders, communicating externally and internally the benefits of BIM adoption;
 - assess the effectiveness of the BIM system by monitoring and communicating progress through the definition of key performance indicators (KPIs).
- ✓ Ensure continuous technological development and therefore:
- ensure a continuous and periodic review through the maintenance of the BIM Certification, so that the Company can periodically review its BIM processes to adapt them to technological developments and specific project needs, to ensure continuous improvement and alignment with technological development.
- ✓ Reduce the environmental impact of projects:
- ensure, with the predictive analysis of BIM models, sustainable management throughout the life cycle of the project, contributing to the reduction of the environmental impact of the work.
- ✓ Ensuring design excellence:
- safeguard the intangible asset of intellectual property such as: design methodologies, cutting-edge technical solutions, and management protocols developed internally, through integration into the BIM system and continuous monitoring.

This BIM policy will be subject to periodic review to ensure its effectiveness and alignment with technological developments, regulations, and best practices in the sector.

SECURITY POLICY

3TI is committed to ensuring optimal health and safety conditions at work, in accordance with the requirements of ISO 45001:2018, which provides a framework for improving safety, reducing risks, and enhancing employee well-being. The Company adopts a Health and Safety at Work Management System (SHGSS) which is based on a systematic approach to identify, assess, and manage risks for safety and health, actively involving all levels of the organisation, including employees working in the office and those working in smart working mode.

In the context of a design company that also operates in hybrid mode, 3TI promotes a safety culture based on thorough hazard analysis and risk mitigation, with the aim of preventing occupational accidents and diseases, and ensuring the physical and psychological well-being of all employees, also according to the specific needs of each individual. The company implements specific measures for risk assessment and

control associated with work environments, with particular attention to ergonomics and the reduction of psychosocial risks. In addition, advanced technologies are used to monitor operating conditions and take corrective action on time.

Continuing training and regular updating are the main pillars of the company's health and safety strategy. 3TI regularly organises training and awareness activities on health and safety at work, including specific sessions on the management of risks related to remote working in accordance with ISO 45001 guidelines. The company also ensures that personal protective equipment is available where necessary and adequate tools to protect the health of employees, by taking preventive measures such as periodic analysis of working conditions, health surveillance, and monitoring of psychosocial well-being. The objective is to promote and maintain a working environment that is not only compliant with regulatory standards but also oriented towards continuous improvement of health and safety conditions, through the active involvement of workers and the application of advanced risk management techniques.

This policy will be reviewed annually to ensure its adequacy and effectiveness over time, in line with the company's strategic objectives.

For other relevant issues and regulations, please refer to the specific policies, which should be considered as integral and interrelated parts of this.

The Company's management requires the maximum commitment and full cooperation from all staff to achieve the strategic objectives set in order to improve working conditions, the well-being and professional development of all employees. The aim is to create a safer, more efficient, and more stimulating work environment for all.

The goal is to create a safer, more efficient, and more stimulating work environment for everyone.

POLITICA AMBIENTALE

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



| | | | | | | | |
|-----|----------------|-----------------|----------------------|---------|---|------------------------|------|
| 1 | 14 luglio 2025 | | Obiettivi ambientali | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD | |
| 0 | 3 maggio 2024 | Nuova Emissione | | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD | |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV | C.C. |

Premessa

3TI Progetti Italia – Ingegneria Integrata S.p.A., di seguito anche detta 3TI, è una società di ingegneria indipendente che da oltre 25 anni sviluppa soluzioni intelligenti attraverso la progettazione e la costruzione di luoghi e soluzioni per la mobilità sostenibile pensati per connettere le persone e salvaguardare l'ambiente.

Il nostro credo è che i nostri progetti debbano mirare alla salute e al benessere delle nostre comunità. Lavoriamo a stretto contatto con i nostri clienti per sviluppare soluzioni progettuali su misura, ottimizzate per le loro attività e per il benessere del pianeta.

La 3TI consapevole che le sue attività hanno un impatto sulla sostenibilità e sulle generazioni future si impegna a rispettare i seguenti principi:

- rispettare tutte le normative applicabili e le norme volontariamente sottoscritte;
- intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;
- incoraggiare lo sviluppo di tecnologie rispettose per l'ambiente.

Modalità di gestione

Per attuare i principi della Politica Ambientale, la 3TI ha delineato le seguenti modalità di gestione:

- introdurre, mantenere aggiornato ed efficace nella propria organizzazione un Sistema di Gestione Ambientale, secondo quanto previsto dalla norma ISO 14001;
- monitorare regolarmente la propria performance ambientale non solo per garantire la protezione dell'ambiente ma anche per valutare le misure di miglioramento implementate;
- avere un approccio precauzionale alla protezione dell'ambiente;
- promuovere la selezione dei fornitori anche attraverso criteri ambientali;
- attuare iniziative di sensibilizzazione interne ed esterne ai valori della sostenibilità attraverso l'attuazione di attività volte alla protezione e sicurezza dell'ambiente e alla produzione di materiale a tema dedicato;
- essere costantemente aggiornata sui protocolli di progettazione sostenibile, sviluppando attività di formazione per il proprio staff finalizzate all'ottenimento delle specifiche abilitazioni/certificazioni di settore (CAM, Envision, eccetera).

Le principali aree di impegno ambientale di 3TI riguardano:

- l'uso efficiente delle risorse energetiche;
- la riduzione delle emissioni di gas serra;
- la corretta gestione dei rifiuti e la promozione dell'economia circolare;
- la protezione della biodiversità.

Politica sull'efficienza energetica e sulla lotta ai cambiamenti climatici

Nel contesto di sostenibilità attuale (Accordo di Parigi, Green Deal UE, Agenda 2030, CSRD) le imprese sono chiamate a impegnarsi per contribuire al cambiamento per favorire un modello di produzione-consumo sostenibile e la transizione ad un sistema economico a basse emissioni.

3TI si impegna a:

- quantificare, monitorare e comunicare in modo trasparente le proprie emissioni GHG dirette e indirette, in conformità con lo standard ISO 14064-1:2018;
- valutare le possibili azioni finalizzate al miglioramento dell'inventario GHG e del suo sistema di gestione;
- ridurre le proprie emissioni dirette aumentando progressivamente l'acquisto di fonti energetiche rinnovabili;
- valutare e implementare le possibili soluzioni tecnologiche per un uso efficiente dell'energia;
- incrementare progressivamente il numero di veicoli aziendali a basso impatto ambientale;
- utilizzare tecnologie di comunicazione volte a ridurre, ove possibile, gli spostamenti delle persone;
- impiego di tecnologie e sistemi di illuminazione più efficienti e supporti informatici ecosostenibili;
- sviluppare progetti innovativi volti a migliorare l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni mediante l'applicazione dei criteri ambientali minimi e il conseguimento di certificazioni (LEED; Envision, eccetera).

Politica sui rifiuti e sull'economia circolare

Nel contesto di sostenibilità attuale, il modello economico lineare è ormai non più sostenibile ed è ormai urgente la transizione al modello circolare dove si efficienti il prelievo delle risorse naturali e la riduzione dei rifiuti.

3TI si impegna a:

- minimizzare i rifiuti prodotti presso la sede;
- gestire in modo corretto i rifiuti, in particolare le attività di riciclo/recupero di rifiuti non pericolosi, e applicare le migliori pratiche di smaltimento di materiali pericolosi;
- gestire tutti i rifiuti prodotti presso la propria sede unicamente attraverso partner autorizzati e riconosciuti;
- attuare nell'erogazione dei servizi di progettazione i principi dell'economia circolare riducendo la quantità di rifiuti e aumentando le possibilità di riciclo/recupero nonché di utilizzo di materiali riciclati.

Politica sulla biodiversità

La 3TI è consapevole che le sue attività possano avere un impatto sulla biodiversità dallo sviluppo del progetto alla cantierizzazione dello stesso.

La biodiversità è una risorsa rilevante del Capitale Naturale in quanto fornisce quei benefici che gli ecosistemi forniscono al genere umano.

Pertanto, la 3TI si impegna a:

- rispettare le norme a tutela della biodiversità;
- integrare nell'analisi ambientale la valutazione della significatività degli impatti dei servizi erogati dalla 3TI hanno sull'ambiente e sulla biodiversità, al fine di adottare le misure necessarie per ridurli al minimo;
- integrare gli aspetti ambientali anche connessi alla biodiversità nel Sistema di Gestione Ambientale, definendo procedure di gestione e standard per il monitoraggio delle attività al fine di mitigare gli eventuali impatti;
- valutare in fase di progettazione e di cantierizzazione le attività che possano avere un impatto negativo con l'habitat naturale e con le specie;
- prevenire i possibili impatti negativi sulla biodiversità e qualora non possano essere evitati ridurre il danno e compensare gli impatti;
- promuovere azioni di informazione e educazione al rispetto della biodiversità;
- promuovere azioni per una gestione sostenibile delle foreste acquistando prodotti cellulosici provenienti solo da catene di fornitura FSC (Forest Stewardship Council) e/o PEFC (Programme for the endorsement of Forest Certification).

Obiettivi ambientali

La Politica Ambientale rappresenta un quadro di riferimento strutturale per la definizione degli obiettivi della 3TI.

Gli obiettivi ambientali della 3TI sono definiti nel documento Piano di miglioramento ISO 14001, dove per ogni obiettivo sono stabiliti le azioni, il responsabile, le risorse impiegate e la scadenza.

Il Piano di miglioramento viene verificato con frequenza almeno annuale durante il Riesame della Direzione.

Aggiornamento della Politica Ambientale

La Politica Ambientale viene aggiornata qualora si verificassero cambiamenti rilevanti nel contesto di sostenibilità della 3TI per i quali sarebbe necessario un riallineamento degli obiettivi ambientale e delle modalità di gestione e attuazione degli obiettivi.

ENVIRONMENTAL POLICY

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



| | | | | | | | |
|-----|--------------|-----------|--------------------------|------------|---|------------------------|------|
| 1 | 14 July 2025 | | Environmental Objectives | QHSE | Lavinia Forte Director of Operations | Alfredo Ingletti AD | |
| 0 | 3 May 2024 | New Issue | | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD | |
| REV | DATE | SUBJECT | CHANGES | DRAFTED BY | CHECKED BY | APPROVED BY | C.C. |

Foreword

3TI Progetti Italia – Ingegneria Integrata S.p.A., hereinafter also referred to as 3TI, is an independent engineering company that has been developing smart solutions for over 25 years through the design and construction of places and solutions for sustainable mobility aimed at connecting people and safeguarding the environment.

We believe that our projects should aim at the health and well-being of our communities. We work closely with our clients to develop tailor-made design solutions that are optimised for their activities and the well-being of the planet.

3TI is aware that its activities have an impact on sustainability and future generations and is committed to the following principles:

- complying with all applicable regulations and voluntarily subscribed standards;
- undertaking initiatives that promote greater environmental responsibility;
- encouraging the development of environmentally friendly technologies.

Management mode

To implement the principles of the Environmental Policy, 3TI has defined the following management methods:

- introducing, maintaining, and effectively implementing an Environmental Management System in its organisation, in accordance with ISO 14001;
- monitoring its environmental performance regularly, not only to ensure environmental protection, but also to evaluate the improvement measures implemented;
- adopting a precautionary approach to environmental protection;
- promoting the selection of suppliers also through environmental criteria;
- implementing internal and external awareness-raising initiatives on sustainability values through the implementation of activities aimed at environmental protection and safety, and the production of dedicated thematic material;
- being constantly updated on sustainable design protocols, developing training activities for its staff aimed at achieving specific qualifications/certifications in the sector (CAM, Envision, etc.).

3TI's main areas of environmental commitment include:

- efficient use of energy resources;
- reduction of greenhouse gas emissions;
- proper waste management and promotion of the circular economy;
- protection of biodiversity.

Energy efficiency and climate change policy

In the current sustainability context (Paris Agreement, EU Green Deal, Agenda 2030, CSRD), companies are called upon to commit themselves to contribute to change in order to favour a sustainable production-consumption model and the transition to a low-emission economic system.

3TI is committed to:

- quantify, monitor, and transparently communicate their direct and indirect GHG emissions, in compliance with the ISO 14064-1:2018 standard;
- evaluate possible actions aimed at improving the GHG inventory and its management system;
- reduce its direct emissions by progressively increasing the purchase of renewable energy sources;
- evaluate and implement possible technological solutions for efficient energy use;
- progressively increase the number of environmentally friendly company vehicles;
- use communication technologies to reduce the movement of people wherever possible;
- use of more efficient lighting technologies and systems, and environmentally friendly IT support;
- develop innovative projects aimed at improving energy efficiency and reducing emissions through the application of minimum environmental criteria and the achievement of certifications (LEED, Envision, etc.).

Waste policy and circular economy

In the current context of sustainability, the linear economic model is no longer sustainable and there is an urgent need to move to the circular model, in which the extraction of natural resources and the reduction of waste are efficient.

3TI is committed to:

- minimise the amount of waste produced at the site;
- manage waste properly, in particular the recycling/recovery of non-hazardous waste and the application of best practices for the disposal of hazardous materials;
- handle all on-site generated waste only through authorised and recognised partners;
- implement circular economy principles in the supply of design services, reducing the amount of waste and increasing recycling/recovery possibilities, as well as the use of recycled materials.

Biodiversity Policy

3TI is aware that its activities can have an impact on biodiversity, from project development to construction.

Biodiversity is an important resource of Natural Capital as it provides the benefits that ecosystems offer to humans.

Therefore, 3TI is committed to:

- respect the rules protecting biodiversity;
- integrate in the Environmental Analysis the assessment of the significance of the services impacts provided by 3TI have on the environment and biodiversity, in order to take necessary measures to minimise them;
- integrate environmental aspects, including those related to biodiversity, into the Environmental Management System, defining management procedures and standards for monitoring activities in order to mitigate any impacts;
- evaluate in the design and construction phase activities that may have a negative impact on the natural habitat and species;
- prevent any negative impacts on biodiversity and, if they cannot be avoided, reduce the damage and compensate for the impacts;
- promote information and education actions to respect biodiversity;
- promote activities for sustainable forest management by purchasing cellulose products only from FSC (Forest Stewardship Council) and/or PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) supply chains.

Environmental Objectives

The Environmental Policy provides a structured framework for defining 3TI's objectives.

3TI's environmental objectives are defined in the ISO 14001 Improvement Plan, where for each objective the actions, responsible person, resources used, and deadlines are established.

The Improvement Plan is reviewed at least annually during the Management Review.

Updating the Environmental Policy

The Environmental Policy will be updated if there are significant changes in 3TI's sustainability context that result in a realignment of environmental objectives and the way they are managed and implemented.

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters

Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE UNI EN ISO 37001:2016

All. 01 Dichiarazione della Politica

| | | | | | | | |
|-----|----------|-----------------|---|--------------------------|----------------------------------|---------------------|------|
| 4 | 13.09.24 | Aggiornamento | Modelli operativi e funzioni coinvolte, documentazione di riferimento | Manuela Lupo Kuhn srl | Lavinia Forte Eleonora Bello RAC | Alfredo Ingletti AD | |
| 3 | 01.09.23 | Revisione | Approvazione Nuovo RAC | Monica Franco Kuhn srl | Lavinia Forte Eleonora Bello RAC | Alfredo Ingletti AD | |
| 2 | 03.05.23 | Revisione | Modifica Due Diligence Personale | Monica Franco Kuhn srl | Paolino Fierro RAC | Alfredo Ingletti AD | |
| 1 | 14.03.22 | Prima Emissione | | Paola Gentilini Kuhn srl | Paolino Fierro RAC | Alfredo Ingletti AD | |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV | C.C. |

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.P.A. – di seguito altresì 3TI- è una società che opera a livello nazionale, specializzata nella **Progettazione di opere civili, Servizi di project management, Direzione lavori, Coordinamento sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione, Verifiche sulla progettazione delle opere ai fini della validazione/approvazione, ai sensi della normativa vigente** che riconosce l'importanza primaria di condurre il proprio business con integrità, trasparenza e correttezza in tutte le realtà in cui opera.

A tal fine, la Società **3TI** promuove una Politica Anti-Corruzione con l'intento di consolidare i principi del Codice Etico e sostenere attivamente tutte le iniziative volte a rafforzare gli standard ed i principi che devono governare la condotta di tutto il Personale, in conformità con le normative di riferimento e in modo da non costituire un pregiudizio, anche solo d'immagine, per la Società.

Con questo obiettivo vengono pianificate ed attuate continue attività di formazione e aggiornamento del personale a tutti i livelli ed in particolare di quello impegnato in attività legate ai processi che influenzano e sono coinvolti con la prevenzione della corruzione. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto prescritto dal Manuale del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e dalla documentazione in esso richiamata.

Nell'ambito dell'impegno al miglioramento continuo, nell'ottica della prevenzione della corruzione, sono definiti dei macro-obiettivi.

In particolare, la **3TI** si impegna a:

- ✓ vietare la corruzione;
- ✓ assicurare il riesame della Politica Aziendale (con cadenza almeno annuale) tenendo in considerazione modifiche legislative e ogni altro requisito aziendale;
- ✓ assicurare la verifica dell'adeguatezza del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione ed i miglioramenti da apportare alla struttura (con cadenza almeno annuale);
- ✓ incoraggiare la segnalazione di casi sospetti di corruzione in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, assicurando di non procedere con provvedimenti disciplinari / sanzionatori né tanto meno a ritorsioni di qualsiasi tipo;
- ✓ assicurare la verifica del rispetto dei requisiti legislativi;
- ✓ mantenere attivo e migliorare con continuità il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, in conformità con la ISO 37001:2016;

- ✓ garantire un adeguato livello di formazione ed informazione a tutto il personale e la sua costante consultazione ai fini del miglioramento del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- ✓ operare in conformità alla legislazione e regolamentazione applicabile;
- ✓ garantire la corretta gestione delle eventuali Non Conformità rilevate durante l'implementazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, comprese quelle relative al mancato rispetto della Politica per la Prevenzione della Corruzione.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali Non Conformità o di mancato rispetto di quanto prescritto dal sistema 37001 deve segnalare tale difformità.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) utilizzando il modello di segnalazione disponibile sul sito istituzionale al link <https://3tiprogetti.whistlelink.com/>;
- 2) con consegna mano ai Responsabili Anticorruzione (RAC);
- 3) mediante e-mail a rac@3tiprogetti.it;
- 4) per posta ordinaria all'indirizzo:

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.P.A.

Via delle Sette Chiese 142
00145 – ROMA
ITALIA

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

La **3TI** vieta qualsiasi forma di discriminazione, ritorsione o misure disciplinari nei confronti del personale che abbia effettuato una segnalazione di atti di corruzione tentati, effettivi e presunti, o di violazione della politica di prevenzione della corruzione e in generale il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

La mancata denuncia da parte di un dipendente di un'azione illecita nota o presunta della quale questi è venuto a conoscenza, esporrà il dipendente a possibili sanzioni disciplinari richiamate nel Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, la cui applicazione è prevista anche per le funzioni coinvolte in casi di segnalazioni ritenute fondate.

La Direzione, dunque, dà pieno mandato alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, la quale nell'ambito e nell'ottica di realizzare il mandato conferito provvederà a:

- ✓ supervisionare la progettazione e l'attuazione del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;

- ✓ fornire guida e consulenza al personale in merito alle questioni legate alla corruzione e al Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione;
- ✓ assicurare che il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione sia conforme alla UNI ISO 37001:2016;
- ✓ relazionare sulle prestazioni del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione all'Organo Direttivo e all'Alta Direzione nel modo più opportuno.

Ognuno, sia che operi nelle aree operative che in quelle di supporto, è responsabile del raggiungimento di adeguati livelli prevenzione della corruzione, pertanto, è forte il desiderio che il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione sia parte integrante della gestione aziendale e che tale politica di prevenzione sia diffusa a tutto il personale, a chiunque operi per conto della **3TI** ed a chiunque ne faccia richiesta in modo da rendere consapevoli i dipendenti e/o i collaboratori e in modo tale che tutte le parti interessate siano informate del nostro impegno verso la minimizzazione del rischio di corruzione.

Distinti saluti.

Roma, lì 13/09/2024

Il Presidente



3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters

Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



oice

efca



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

| | | | | | | | |
|-----|------------|-----------|-------------------------------------|-----------------|------------|--------|------|
| 4 | 31/01/2020 | Revisione | Aggiornamento Catalogo dei Reati | P. Fierro | L. Forte | CdA | |
| 3 | 18/01/2012 | Revisione | Reati Ambientali | S. Calabresi | R. D'Amico | CdA | |
| 2 | 30/12/2010 | Revisione | Revisione | S. Calabresi | R. D'Amico | CdA | |
| 1 | 31/07/2010 | Emissione | secondo 231/2001 DLgs | S. Calabresi | R. D'Amico | CdA | |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV | C.C. |

Sommario

1. GLOSSARIO E DEFINIZIONI p. 4

2. 3TI PROGETTI S.P.A. – DESCRIZIONE DELL’ATTIVITÀ SVOLTA p. 8

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI p. 9

3.1 Responsabilità amministrativa delle società e degli enti p. 9

3.2 Presupposti della responsabilità degli enti e autori del reato p. 9

3.3 I “reati presupposto” p. 11

3.4 Sanzioni p. 20

3.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed esonero dalla responsabilità p. 22

3.6 Le linee guida Confindustria quali basi del modello p. 23

4. IL MODELLO 3TI PROGETTI p. 24

4.1 La costruzione del Modello 231 p. 24

4.2 La predisposizione del Modello p. 24

4.3 Attività Sensibili e Reati rilevanti nell’ambito della Società p. 27

4.4 Attuazione e diffusione del Modello p. 34

4.4.1 I Destinatari del Modello p. 34

4.4.2 Diffusione e formazione p. 34

4.4.3 Aggiornamento e riesame del Modello p. 35

5. L’ ORGANISMO DI VIGILANZA p. 35

5.1 Identificazione dell’Organismo di Vigilanza p. 35

5.2 Funzioni, poteri ed obblighi dell’OdV p. 37

5.3 I meccanismi di reporting p. 39

5.3.1 Reporting dell’OdV verso il vertice aziendale p. 39

5.3.2 Flussi informativi verso l’OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie p. 39

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni p. 40

5.5 Riunioni e verbalizzazione p. 41

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE p.41

- 6.1 Principi generali p. 41
- 6.2 Soggetti p. 42
- 6.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri p. 42
- 6.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti (se applicabili) p. 44
- 6.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza p. 45
- 6.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali (terzi destinatari) p. 46

7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE p. 46

- 7.1 La comunicazione iniziale p. 46
- 7.2 La formazione p. 47
- 7.3 Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner p. 48
- 7.4 L'aggiornamento del modello p. 48

1 GLOSSARIO E DEFINIZIONI

| | |
|-------------------------------|---|
| “Attività Sensibili”: | Attività nel cui ambito, a seguito dell’individuazione delle “aree a rischio”, è potenzialmente presente il rischio di commissione dei Reati. |
| “c.c.” | Codice Civile italiano. |
| “CCNL Applicabile”: | Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale dipendente della Società (come successivamente modificato, integrato e rinnovato). |
| “Codice Etico”: | Codice etico adottato dalla Società con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione. |
| “Comportamenti Sanzionabili”: | Comportamenti rilevanti e sanzionabili ai sensi del Modello, come descritti nel presente Modello. |
| “Consulenti”: | Coloro che rendono in favore di 3TI PROGETTI prestazioni d’opera intellettuale sulla base di apposito mandato o di altro rapporto contrattuale di consulenza o collaborazione, senza vincoli di subordinazione. |
| “c.p.”: | Codice Penale italiano. |
| “c.p.c.”: | Codice di Procedura Civile italiano. |
| “c.p.p.”: | Codice di Procedura Penale italiano. |
| “Decreto” o “Dlgs 231/2001”: | Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (come successivamente modificato ed integrato). |

| | |
|------------------------------|--|
| “Destinatari”: | Coloro che sono tenuti all’osservanza delle regole contenute nel Modello e che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società; i Dipendenti (Dirigenti e non) - anche assunti successivamente all’adozione/aggiornamento del Modello - nonché coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, operano su mandato o per conto della medesima. |
| “Dipendenti”: | Tutti i dipendenti della Società in forza di un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dalla qualifica e dall’inquadramento. |
| “Dlgs 196/2003”: | Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “ <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i> ”(come successivamente modificato ed integrato). |
| “Dlsg 152/2006”: | Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 recante la disciplina in materia ambientale, c.d. <i>Codice dell’Ambiente</i> (come successivamente modificato ed integrato). |
| “Dlgs 81/2008”: | Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. |
| “L. 633/1941” | Legge 22 aprile 1941, n. 633 in materia di protezione del diritto d’autore e diritti connessi al suo esercizio. |
| “Linee Guida Confindustria”: | Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLGS 231/2001, approvate da Confindustria. |
| “Modello”: | Modello di organizzazione, gestione e controllo di 3TI PROGETTI predisposto, approvato ed attuato |

conformemente alle previsioni di cui al DLGS 231/2001.

| | |
|-----------------------------------|--|
| “Modello 231”: | Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al DLGS 231/2001. |
| “Organi Sociali”: | I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società. |
| “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: | Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi del DLGS 231/2001. |
| “PA”: | Comprende il complesso degli enti e degli uffici che svolgono l’attività amministrativa pubblica. Nell’ambito del presente Modello rileva, in particolare, la figura del Pubblico Ufficiale e dell’Incaricato di Pubblico Servizio, la cui nozione è contenuta negli artt. 357 e 358 cpc, in base ai quali rivestono tale funzione tutti coloro che, legati o meno da un rapporto di dipendenza con la Pubblica Amministrazione, svolgono un’attività regolata da norme di diritto pubblico. |
| “Partners”: | Ad esclusione dei Consulenti, tutte le controparti contrattuali della Società, quali fornitori, clienti, agenti, ivi comprese le società del Gruppo, siano essi persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata (e.g. acquisto e cessione di beni e servizi), ove destinati a cooperare con la medesima Società nell’ambito delle Attività Sensibili. |
| “Reati”: | Reati cui si applica la disciplina prevista dal DLGS 231/2001. |

| | |
|---------------------------|---|
| “RSPP”: | Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del DLGS 81/2008. |
| “Sistema Disciplinare” | Complesso di principi e procedure idonei a sanzionare l'inosservanza delle misure previste nel Modello. |
| “Soggetti Apicali”: | Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa. |
| “Soggetti Sottoposti”: | Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali. |
| “Statuto dei Lavoratori”: | Legge 20 maggio 1970, n. 300 (come successivamente modificata ed integrata). |

2 3TI PROGETTI S.P.A. - DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

3TI PROGETTI è una società di ingegneria employee owned che, da oltre 20 anni, offre servizi di consulenza nella pianificazione, progettazione e project & construction management di infrastrutture per il trasporto (metropolitane, ferrovie, aeroporti, porti e strade), infrastrutture sociali (sanità, istruzione, cultura, sport e tempo libero, infrastrutture per il territorio (energia, acqua e ambiente).

3TI PROGETTI, nel tempo, ha allargato le proprie competenze e, supportata da un team di sviluppo del business internazionale dedicato, ha portato la propria capacità progettuale in molti paesi del mondo (oltre 30) costituendo nuove società e aprendo sedi operative e di rappresentanza in Italia (Roma e Milano) e nel mondo, in particolare in Oman, Qatar, Vietnam, Hong Kong, Romania e Bulgaria.)

Grazie a tali strategie di business, 3TI Progetti realizza il 70% della produzione all'estero e tale traguardo l'ha portata a ottenere fin dal 2015 l'inserimento nella speciale classifica ENR TOP 225 delle società di ingegneria internazionali, consolidando e migliorando la propria posizione nel corso degli anni.

Attualmente 3TI PROGETTI è ed è stata impegnata nella realizzazione di importanti progetti in Italia e all'estero di cui la Linea rossa sud della Metropolitana di Doha, aperta al pubblico nel 2019, rappresenta il fiore all'occhiello della società.

Tra le prime ad aver intrapreso la strada della progettazione in BIM, 3TI Progetti ha ottenuto nel 2018 la certificazione BIM (Building Information Modeling) per le attività di progettazione architettonica, strutturale, impiantistica e infrastrutturale di opere civili rilasciata da ICMQ, Istituto di certificazione che sta promuovendo la diffusione della certificazione nel settore dell'ingegneria.

3TI PROGETTI opera secondo un Sistema di gestione integrato SGI - Qualità - Ambiente - Sicurezza, conforme e certificato con riferimento alle norme UNI EN ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, da parte di Bureau Veritas Italia S.p.a. (accreditato SINCERT) con il n. 223759 (ISO 9001), n.IT 268443//UK-1 (ISO 14001) e n. IT256128/UK (ISO 18001), garantendo un uniforme livello di alta qualità dei servizi di consulenza di architettura e di ingegneria.

3TI ITALIA S.p.A. è strutturata in termini organizzativi, secondo lo schema riportato nell'allegato 1 al modello.

3 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

3.1 Responsabilità amministrativa delle società e degli enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300") ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità amministrativa degli enti e delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l'Italia aveva aderito.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un nuovo regime di responsabilità - denominata "amministrativa", ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale - a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Si tratta di una forma di responsabilità dell'ente scaturente da una "colpa da organizzazione" che si aggiunge a quella propria della persona fisica, autore del reato.

Si tratta di una novità di grande rilievo, giacché, sino all'entrata in vigore del Decreto, l'interpretazione consolidata del principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava le persone giuridiche indenni dalle conseguenze sanzionatorie connesse alla commissione di determinati Reati (come di seguito definiti), salvo che per l'eventuale risarcimento del danno - se ed in quanto esistente - e per l'obbligazione civile di pagamento delle multe o ammende inflitte alle persone fisiche autori materiali del fatto, in caso di loro insolvibilità (artt. 196 e 197 cp). L'introduzione di una nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità "amministrativa", invece, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano coltivato un proprio interesse o tratto un vantaggio dalla commissione di determinati Reati da parte delle persone fisiche - autori materiali dell'illecito penalmente rilevante - che "impersonano" l'ente o che operano comunque nell'interesse di quest'ultimo.

Il Decreto prevede a carico degli Enti: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

3.2 Presupposti della responsabilità degli enti e autori del reato

Le fattispecie di reato di cui l'ente può essere chiamato a rispondere sono esclusivamente quelle indicate dal DLGS 231/2001, i cosiddetti "*reati presupposti*" (i "**Reati**"). L'ente è responsabile per i Reati che siano stati commessi da soggetti legati all'ente da un rapporto funzionale o di dipendenza.

In particolare, il DLGS 231/2001 fa riferimento a coloro:

- i. che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (*i.e.* soggetti in posizione cosiddetta "apicale", i **"Soggetti Apicali"**);
- ii. che risultino sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti *sub* (i) (*i.e.* soggetti sottoposti all'altrui direzione, i **"Soggetti Sottoposti"**).

Ulteriore elemento costitutivo della responsabilità per gli illeciti amministrativi di cui al DLGS 231/2001 è che la condotta illecita ipotizzata sia stata posta in essere dai menzionati soggetti *"nell'interesse o a vantaggio della società"*.

Secondo la Relazione ministeriale di accompagnamento al DLGS 231/2001, la nozione di *"interesse"* ha fondamento soggettivo, indicando il fine in vista del quale il soggetto ha commesso il reato (valutazione *ex ante*), mentre il *"vantaggio"* fa riferimento all'oggettiva acquisizione da parte dell'ente di un vantaggio o di un risultato favorevole (valutazione *ex post*). Pertanto, pur in assenza di un vantaggio, potrebbe comunque connotarsi una responsabilità dell'ente in presenza di un interesse proprio del medesimo; per contro, tale responsabilità è esclusa nei casi in cui l'autore del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente, disciplinata dal Decreto, si aggiunge (e non si sostituisce) a quella della persona fisica che abbia materialmente realizzato il fatto costituente Reato, la quale, dunque, sarà perseguita conformemente alle norme di diritto penale.

La responsabilità dell'ente, dunque, permane anche nel caso in cui la persona fisica non sia stata identificata (a causa, ad esempio, della complessità organizzativa dell'ente), o non sia punibile, o il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (quali ad esempio, la morte del reo prima della condanna, la prescrizione, la remissione della querela).

È bene precisare che i criteri d'imputazione della responsabilità dell'ente assumono connotazione diversa in base all'autore del reato, secondo la seguente suddivisione:

- qualora il reato sia commesso da un Soggetto Apicale, si presume che l'illecito sia imputabile ad un deficit organizzativo dell'ente (presunzione di colpevolezza), nel qual caso l'onere della prova sarà a carico dell'ente, il quale, sarà tenuto altresì a dimostrare: (i) di aver affidato ad un apposito organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento; (ii) che gli autori del reato lo hanno commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo; (iii) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza;
- qualora il reato sia commesso da un Soggetto Sottoposto, la responsabilità dell'ente viene ricondotta all'inadempimento degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di Soggetti Apicali e l'onere della prova spetterà all'accusa (conformemente alla disciplina dell'onere della prova normalmente applicabile). In tal caso, dunque, la strategia difensiva dell'ente appare, almeno in astratto, meno gravosa rispetto al caso che precede.

3.3 I “reati presupposto”

Come anticipato, le fattispecie di reato di cui l'ente può essere chiamato a rispondere sono esclusivamente quelle indicate dal DLGS 231/2001 (c.d. “*reati presupposto*”). Alla data di stesura del modello di organizzazione gestione e controllo relativo alla Società, i Reati possono essere, per comodità espositiva, raggruppati e sintetizzati, come segue:

(a) Reati in danno della Pubblica Amministrazione (“PA”) (art. 24 Decreto):

- *malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316 bis cp);*
- *indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 316 ter cp);*
- *truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640 comma 2, n. 1 cp);*
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cp);*
- *frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter cp).*

(b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del Decreto):

- *documenti informatici (art. 491 bis cp);*
- *accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter cp);*
- *detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater cp);*
- *diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies cp);*
- *intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater cp);*
- *installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies cp);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis cp);*
- *danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter cp);*
- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater cp);*

- *danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies cp);*
- *frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies cp);*

(c) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto):

- *associazione per delinquere (art. 416 cp, escluso comma 6);*
- *associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del Decreto Legislativo 286/1998 (art. 416, comma 6 cp);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp);*
- *scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter cp);*
- *traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis cp)¹;*
- *sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cp);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);*
- *termini di durata massima delle indagini preliminari - illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5), cpp).*

(d) Reati nei rapporti con la PA (art. 25 del Decreto):

- *concussione (art. 317 cp);*
- *corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cp);*
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cp);*

¹ Il DL 231/2001, per il tramite della norma in esame, richiama l'art. 601 bis - che punisce il traffico di organi prelevati da persona vivente, anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo - senza poi prevederlo espressamente tra i reati presupposto. In questo modo, il reato di traffico d'organi prelevati da persona vivente viene introdotto nel contesto del DL 231/2001 come reato non direttamente imputabile ad un ente collettivo, ma quale "reato scopo" dell'associazione per delinquere. Il delitto in questione, comunque, rientra nella categoria dottrinale dei reati di mera condotta e di pericolo astratto, perché tende a prevenire - con la previsione di una punizione di talune condotte in via decisamente anticipata - tutto ciò che agevola l'incontro tra domanda e offerta.

- circostanze aggravanti (art. 319 bis cp);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cp);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cp);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cp);
- pene per il corruttore (art. 321 cp);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cp);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis cp).

(e) Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 cp);
- alterazione di monete (art. 454 cp);
- spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 cp);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 cp);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 cp);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 cp);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 cp);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 cp);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 cp);
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 cp).

(f) Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1 del Decreto):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 cp);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis cp);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cp);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cp);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cp);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cp);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale art. 517 ter cp);

- *contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cp).*

(g) Reati societari (art. 25 ter del Decreto):

- *false comunicazioni sociali (art. 2621 cc);*
- *fatti di lieve entità (art. 2621 bis cc);*
- *false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 cc);*
- *falso in prospetto (art. 2623 cc)²;*
- *impedito controllo (art. 2625, comma 2, cc);*
- *indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cc);*
- *illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cc);*
- *illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cc);*
- *operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cc);*
- *omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cc);*
- *interessi degli amministratori (art. 2391 cc);*
- *formazione fittizia del capitale (art. 2632 cc);*
- *indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cc);*
- *corruzione tra privati (art. 2635 cc);*
- *istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cc);*
- *illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cc);*
- *aggiotaggio (art. 2637 cc);*
- *ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, cc).*

(h) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto):

- *commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;*
- *associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis cp);*
- *assistenza agli associati (art. 270 ter cp);*
- *arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater cp);*
- *addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies cp);*

² Si rileva che l'art. 2623 cc è stato abrogato dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, tuttavia, il richiamo, nel Decreto, a tale articolo non è stato sostituito con quello all'articolo 173 bis, che di fatto lo sostituisce; da ciò, deriverebbe (sebbene la questione sia controversa), l'inapplicabilità del Decreto al reato di falso in prospetto.

- *condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies cp);*
- *attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 cp);*
- *atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis cp);*
- *sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis cp);*
- *istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 cp);*
- *misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15 dicembre 1979, n. 625, convertito con modificazioni, nella Legge 6 febbraio 1980, n. 15);*
- *commissione di delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999³.*

³ 1. Commette reato ai sensi della presente Convenzione ogni persona che, con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illecitamente e deliberatamente fornisce o raccoglie fondi nell'intento di vederli utilizzati, o sapendo che saranno utilizzati, in tutto o in parte, al fine di commettere: a) un atto che costituisce reato ai sensi e secondo la definizione di uno dei trattati enumerati nell'allegato; b) ogni altro atto destinato ad uccidere o a ferire gravemente un civile o ogni altra persona che non partecipa direttamente alle ostilità in una situazione di conflitto armato quando, per sua natura o contesto, tale atto sia finalizzato ad intimidire una popolazione o a costringere un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere, un atto qualsiasi.

2. Abrogato

3. Affinché un atto costituisca reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, non occorre che i fondi siano stati effettivamente utilizzati per commettere un reato di cui ai commi a) o b) del medesimo paragrafo 1.

4. Commette altresì reato chiunque tenti di commettere reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo.

5. Commette altresì reato chiunque:

- a) partecipa in quanto complice ad un reato ai sensi dei paragrafi 1 o 4 del presente articolo;
- b) organizza la perpetrazione di un reato ai sensi dei paragrafi 1 o 4 del presente articolo o dà ordine ad altre persone di commetterlo;
- c) contribuisce alla perpetrazione di uno o più dei reati di cui ai paragrafi 1 o 4 del presente articolo, ad opera di un gruppo che agisce di comune accordo. Tale contributo deve essere deliberato e deve: i) sia mirare ad agevolare l'attività criminale del gruppo o servire ai suoi scopi, se tale attività o tali scopi presuppongono la perpetrazione di un reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo; ii) sia essere fornito sapendo che il gruppo ha intenzione di commettere un reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo.

- (i) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto):
 - *pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis cp).*
- (j) Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto):
 - *riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 cp);*
 - *prostituzione minorile (art. 600 bis cp);*
 - *pornografia minorile (art. 600 ter cp);*
 - *detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater cp);*
 - *pornografia virtuale (art. 600 quater 1 cp);*
 - *iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies cp);*
 - *tratta di persone (art. 601 cp);*
 - *acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cp);*
 - *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp);*
 - *adescamento di minori (art. 609 undecies cp).*
- (k) Abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto):
 - *abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58);*
 - *manipolazione del mercato (art. 185 del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58).*
- (l) Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto):
 - *omicidio colposo (art. 589 cp);*
 - *lesioni personali colpose (art. 590 cp).*
- (m) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto):
 - *ricettazione (art. 648 cp);*
 - *riciclaggio (art. 648 bis cp);*
 - *impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cp).*
 - *autoriciclaggio (art. 648 ter 1 cp).*
- (n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) bis, L. 633/1941);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, estrazione o reimpiego della banca dati, distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, commi 1 e 2, L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter, L. 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, L. 633/1941).

(o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto):

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cp).

(p) Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto):

- *inquinamento ambientale (art. 452 bis cp);*
- *disastro ambientale (art. 452 quater cp);*
- *delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies cp);*
- *traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies cp);*
- *circostanze aggravanti (art. 452 octies cp);*
- *falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cp);*
- *uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis cp);*
- *distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis cp);*
- *reati di cui al Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 ("DLGS 152/2006"):*
 - *scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, scarichi sul suolo, scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, scarichi in reti fognarie, scarichi di sostanze pericolose, scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, commi 2, 3, 5 I-II periodo, 11 e 13);*
 - *attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 4, 5 e 6);*
 - *omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti (art. 257, commi 1 e 2);*
 - *violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4);*
 - *spedizione illecita di rifiuti (art. 259, comma 1);*
 - *attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2);*
 - *false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso, omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto dei rifiuti (art. 260 bis);*
 - *superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria/sanzioni (art. 279, comma 5).*
 - *importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette in violazione degli art. 1, commi 1 e 2, art.2, commi 1 e 2, art.3 bis, comma 1, art. 6, comma 4 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;*
 - *misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (reati di cui all'articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549).*
 - *inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (art. 8 commi 1 e 2, art. 9 commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202);*

- *Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro Commercio.*

(q) Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25 duodecies del Decreto):

- *impiego alle proprie dipendenze di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto nei termini di legge il rinnovo, o che sia stato revocato o annullato (art. 22, comma 12 bis, Testo Unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).*

(r) Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):

- *favoreggiamento personale (art. 378 cp);*
- *associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp);*
- *associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);*
- *associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);*
- *disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286);*
- *induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cp)⁴;*
- *associazione per delinquere (art. 416 cp).*

(s) Reati di Xenofobia e Razzismo (art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001) di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654

(t) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla L. n.39/2019)

- *frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);*
- *esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).*

(u) Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)

- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000;*

⁴ Altresì presente nella categoria "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

- *dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;*
- *dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000;*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000;*
- *emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;*
- *occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10;*
- *sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11.*

Il DLGS 231/2001 estende la responsabilità amministrativa dell'ente anche alle ipotesi del reato tentato, altresì disciplinando anche i casi in cui la fattispecie criminosa si realizzi nelle sole forme del tentativo; in particolare, è stabilito che le sanzioni pecuniarie e interdittive siano ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei Reati di cui al Decreto e che l'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'elenco dettagliato dei reati previsti dal Decreto è allegato al presente Modello (**Allegato 6 Elenco reati**).

3.4 Sanzioni

Il sistema sanzionatorio introdotto dal DLGS 231/2001 contempla le seguenti tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- (i) sanzioni pecuniarie;
- (ii) sanzioni interdittive;
- (iii) confisca;
- (iv) pubblicazione della sentenza.

Nel caso in cui il giudice accerti la responsabilità dell'ente, il DLGS 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio "binario", in forza del quale saranno sempre comminate le sanzioni pecuniarie (applicate per quote e commisurate tenendo conto, *inter alia*, della gravità del fatto, della capacità patrimoniale e del grado di responsabilità dell'ente), di natura afflittiva, più che risarcitoria, unitamente, solamente in presenza di determinate condizioni, alle sanzioni interdittive, che, con il sequestro preventivo e il sequestro conservativo, si inseriscono nella più ampia gamma delle misure cautelari.

La sanzione pecuniaria viene dunque regolarmente applicata allo scopo di punire l'illecito commesso; del relativo pagamento, in deroga alla disciplina comune, ne

risponderà soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il suo fondo comune (i soci illimitatamente responsabili potrebbero, tuttavia, subire diverse conseguenze economiche, quali la confisca del profitto o l'obbligo del risarcimento del danno).

Per motivi di trasparenza e commisurazione della sanzione alla tipologia di ente, mentre il numero delle quote viene determinato in riferimento alla gravità oggettiva e soggettiva dell'illecito, il valore economico di ciascuna quota (di importo variabile) viene stabilito dal Giudice sulla base della capacità economica dell'ente. In base al Decreto, dunque, il Giudice: (i) determina il numero di quote della sanzione (non inferiori a cento e non superiori a mille), in base alla gravità oggettiva e soggettiva del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; (ii) determina il valore di ciascuna quota (che va da un minimo di Euro 258 ad un massimo di Euro 1.549 , per le ipotesi più gravi) sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da garantire l'efficacia della sanzione; (iii) determina l'ammontare della sanzione moltiplicando il numero delle quote per il valore unitario.

Le sanzioni interdittive, che di fatto costituiscono le reazioni afflittive di maggior rilievo, come anticipato, sono dunque irrogate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie per le ipotesi più gravi e solo con riferimento ai Reati per i quali sono espressamente previste; di carattere per lo più temporaneo (da 3 mesi a 12 anni), sono applicabili anche in via cautelare. Affinché possano essere irrogate, deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- i l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità;
- ii reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive comprendono:

- (a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- (b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- (c) il divieto di contrattare con la PA, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- (d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.

Per talune ipotesi di recidiva, il Decreto prevede, tuttavia, la possibilità che l'interdizione sia applicata in via definitiva. Le sanzioni interdittive incidono sul soggetto, limitandone l'attività o l'accesso a determinate risorse economiche. Le misure del sequestro preventivo e del sequestro conservativo, per contro, incidono sul patrimonio per evitare la dispersione dello stesso in funzione delle sanzioni pecuniarie, delle spese del procedimento o di altre somme dovute all'erario; in entrambi i casi, tuttavia, l'esigenza è di paralizzare o ridurre l'attività dell'ente quando la prosecuzione dell'attività stessa potrebbe aggravare o protrarre le conseguenze del Reato o agevolare la commissione di altri Reati.

Accanto alle sanzioni pecuniarie e interdittive, il DLGS 231/2001 prevede, come sopra menzionato, anche la confisca del prezzo o del profitto del reato, volta a privare l'ente del beneficio economico ricevuto in seguito alla commissione del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna, misura idonea ad arrecare grave nocumento all'immagine e alla reputazione dell'ente.

3.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ed esonero dalla responsabilità

Il DLGS 231/2001 contempla forme di esonero (esimente) dalla responsabilità in esame.

L'ente non sarà ritenuto responsabile dei Reati compiuti da Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti qualora dimostri di aver adottato - ed efficacemente attuato - prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, secondo la natura, la dimensione e il tipo di attività dell'ente (il "Modello 231").

Per quanto attiene al contenuto del Modello 231, esso deve:

- (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- (b) prevedere specifiche procedure utili a prevenire la commissione dei Reati;
- (c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei Reati;
- (d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231;
- (e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Da un punto di vista strettamente giuridico la predisposizione ed attuazione del Modello 231 è prevista formalmente come facoltà e non come obbligo a carico dell'ente, il quale, dunque, non potrebbe, per il solo fatto di non averlo adottato, essere sanzionato, ciò nonostante, l'adozione del Modello 231, è divenuta, di fatto, una necessità anche per aziende che prima si ritenevano non direttamente interessate stante il rapido e continuo aumento dei c.d. "*reati presupposti*"; vero è che la mancata adozione del modello *de quo* espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti commessi dai Soggetti Apicali e/o dai Soggetti Sottoposti, privandolo della possibilità di avvalersi del meccanismo di esonero dalla responsabilità di cui al medesimo Decreto.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli 231, nonché di curarne i necessari aggiornamenti è affidato, ai sensi del DLGS 231/2001, ad un apposito organismo di vigilanza (l' "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**").

3.6 Le linee guida Confindustria quali basi del modello

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati “sulla base” di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti.

3TI PROGETTI S.P.A, nella predisposizione del presente documento, ha fatto quindi riferimento alle Linee Guida di Confindustria edizione marzo 2014

Tra le novità previste dal recente aggiornamento, viene ribadita nell'intero documento di nuova emanazione l'esplicita necessità che i modelli organizzativi siano tenuti costantemente aggiornati. L'aggiornamento deve seguire sia le modifiche normative, sia le eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Ciò consente una maggiore efficacia nella prevenzione del reato, nonché una maggiore capacità esimente della responsabilità dell'ente.

In considerazione della naturale complessità degli enti, un processo il cui monitoraggio è fondamentale anche ai fini dell'esenzione dalla responsabilità ex Decreto 231, è quello della ripartizione degli incarichi di gestione dell'impresa fra più soggetti, delegando poteri e funzioni a persone diverse dagli originari titolari, diviene, pertanto, di primaria importanza l'individuazione chiara e univoca “dei profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato”, delineando con precisione i confini dei poteri ad essi conferiti e disponendo l'applicazione di sanzioni in caso di loro violazione. A tal proposito le Linee Guida sottolineano la necessità che il sistema di deleghe venga documentato in modo da poter essere ricostruito a posteriori, e che l'attribuzione delle deleghe e procure debba ispirarsi ai seguenti principi:

- sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;
- indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;
- preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;
- preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati;
- disponga l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;
- sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.

4 IL MODELLO 3TI PROGETTI

4.1 La costruzione del Modello 231

3TI PROGETTI, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità morale, nonché consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo della liceità e della correttezza nella conduzione di ogni attività aziendale - ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione del Modello 231, in conformità alle prescrizioni di cui al Decreto (il "**Modello**").

La predisposizione e l'adozione del Modello rispondono all'esigenza di una revisione critica delle norme e degli strumenti di *governance* già proprie dell'organizzazione della Società, cogliendo nel contempo l'occasione per razionalizzare l'attività svolta (inventario delle aree delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili), e sensibilizzare le risorse impiegate rispetto al tema del controllo dei processi aziendali, rilevante ai fini della prevenzione "attiva" dei Reati.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del Decreto medesimo ed ispirate ai principi cardine e alle regole sostanziali di cui in particolare:

- (a) alle Linee Guida Confindustria;
- (b) al Codice Etico (Allegato 2), che è parte integrante del Modello ed è volto ad esprimere quei principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e dei quali chiede l'osservanza da parte degli Organi Sociali, dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti, dei Dipendenti, dei Consulenti e dei Partners.

La Società ha, inoltre, tenuto conto dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina, nonché della prassi delle società italiane di settore in ordine al Modello 231; la Società, ha altresì considerato le regole di *corporate governance* aziendali, il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di comunicazione interno, le procedure di comunicazione ai Dipendenti e la formazione degli stessi.

4.2 La predisposizione del Modello

La predisposizione del Modello si è snodata attraverso diverse fasi, che possono sintetizzarsi e suddividersi come di seguito:

- (c) identificazione dei rischi potenziali e delle attività sensibili ("**Attività Sensibili**");
- (d) valutazione, costruzione e adeguamento del sistema di controllo preventivo;
- (e) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- (f) previsione di obblighi di informazione vis-à-vis l'Organismo di Vigilanza;

(g) introduzione di un sistema disciplinare interno atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure di cui al Modello;

(h) predisposizione del Modello.

Nello specifico:

(a) Identificazione dei rischi potenziali e delle Attività Sensibili: l'individuazione delle Attività Sensibili, ossia delle principali attività ove è potenzialmente presente il rischio della commissione dei Reati, è il risultato dell'analisi preliminarmente condotta mediante un processo di mappatura delle aree societarie a rischio, attraverso l'identificazione, in particolare, delle aree di attività della Società, lo studio dell'organigramma societario e della potenziale modalità operativa dell'illecito, altresì mediante l'utilizzo di appositi formulari indirizzati ai soggetti responsabili delle diverse aree di settore e mediante lo svolgimento di una serie di interviste con i soggetti-chiave nell'ambito della struttura societaria. Per "rischio" deve intendersi quella variabile all'interno dei processi aziendali che potrebbe compromettere l'implementazione dei principi e degli obiettivi di cui al DLgs. 231/2001.

L'analisi è stata condotta:

- quanto ai reati in danno e nei rapporti con la PA: su tutte le attività che prevedono rapporti, contatti e/o interazioni tra soggetti esponenziali della Società e soggetti esterni qualificabili come "pubblici ufficiali" o "incaricati di pubblico servizio" nei rapporti con terzi; Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- quanto ai Delitti informatici: su tutte le attività da cui possono scaturire trattamenti illeciti di dati;
- quanto ai reati societari: sulle attività sociali che possono avere una qualche rilevanza per la commissione dei reati societari di cui all'art. 25 ter del Decreto;
- quanto ai reati di riciclaggio sulle attività sociali che possono avere una qualche rilevanza per la commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- quanto ai reati di terrorismo: sulle attività che prevedono rapporti, contatti e/o interazioni con l'esterno che possono fornire, direttamente o indirettamente, fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo, fra i quali sicuramente assumono una rilevanza centrale i settori finanziario e amministrativo;

- quanto ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore: sulle attività sociali che possono avere una qualche rilevanza per la commissione dei reati di cui sopra;
 - quanto ai reati in materia di sicurezza sul luogo di lavoro: sulle attività di rispetto delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
 - quanto ai reati ambientali: presso i siti in cui viene svolta l'attività aziendale e da cui può scaturire la produzione di rifiuti pericolosi, scarichi idrici, forme di inquinamento del suolo, sottosuolo o falde superficiali o sotterranee o l'immissione in atmosfera di sostanze inquinanti.
- (b) Valutazione, costruzione e adeguamento del sistema di controllo preventivo: si è proceduto poi ad analizzare il sistema dei controlli preventivi, in termini di procedure esistenti e prassi operative a presidio delle Attività Sensibili individuate nella fase precedente, al fine di esprimere il giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione dei rischi di reato. Sono state quindi valutate le azioni da intraprendere al fine di porre in essere un sistema di controllo preventivo essenziale per la predisposizione del Modello conformemente a quanto previsto dal DLGS 231/2001 (c.d. protocolli).
- (c) Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati: la Società, intende impedire la commissione dei Reati anche attraverso un puntuale controllo delle risorse finanziarie, ad esempio riconoscendo all'OdV le necessarie disponibilità finanziarie al fine di effettuare audit e controlli.
- (d) Previsione di obblighi di informazione vis-à-vis l'Organismo di Vigilanza: in particolare, implementando un sistema di reporting da parte dell'OdV in favore del Consiglio di Amministrazione della Società e da parte dei Destinatari nei confronti dell'OdV, come di seguito descritto.
- (e) Introduzione di un sistema disciplinare interno atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure di cui al Modello: la Società ha introdotto un sistema sanzionatorio, il quale, individuando i comportamenti sanzionabili, delinea le misure che saranno poste in essere in caso di violazioni del Modello (il "**Sistema Disciplinare**").
- (f) Redazione del Modello: le analisi e le attività di cui sopra, hanno consentito di redigere il presente Modello, il quale, per semplicità di lettura, di diffusione e implementazione, è strutturato come segue:
- ❖ "**Parte Generale**", che partendo dall'esame del contenuto del Decreto, si propone di definire la struttura del Modello, disciplinandone funzioni e finalità, individuando l'Organismo di Vigilanza, istituendo un sistema di flussi informativi e un sistema

disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello. Al riguardo, per facilità di lettura, la disciplina relativa all'Organismo di Vigilanza e al Sistema Disciplinare saranno trattate, nel prosieguo, in specifici paragrafi.

- ❖ **“Parte Speciale”**: che si propone, tenuto conto dell'attività svolta da 3TI PROGETTI , identificate le aree aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati sanzionati dal DLGS 231/2001, di disciplinare concretamente le condotte degli Organi Sociali, dei Soggetti Apicali, dei Soggetti Sottoposti, dei Dipendenti, Consulenti e Partners, al fine di prevenire la commissione delle fattispecie criminose, mediante l'elaborazione di distinte regole di condotta, protocolli e procedure, operanti all'interno delle differenti aree a rischio individuate in ragione delle categorie di reato previste dal Decreto. Il Modello, infatti, essendo adottato tramite delibera del vertice aziendale (nel caso: il Consiglio di Amministrazione) stabilisce quale debba essere l'assetto societario e i controlli a presidio delle aree a rischio.
- ❖ **“Allegati”**:
 - Allegato 1 - Organigramma.
 - Allegato 2 - Codice Etico.
 - Allegato 3 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
 - Allegato 4 - Protocolli Specifici.
 - Allegato 5 - Procedura di whistleblowing.
 - Allegato 6 - Risk Assessment.
 - Allegato 7 - Catalogo dei Reati.

4.3 Attività Sensibili e Reati rilevanti nell'ambito della Società

L'individuazione delle Attività Sensibili, in linea con i principi e le previsioni di cui al Decreto, è stato il frutto di un processo di analisi che ha avuto ad oggetto con riferimento alla Società, *inter alia*:

- la struttura organizzativa;
- l'organigramma e i processi di gestione e comunicazione interni;
- l'oggetto sociale perseguito;
- il sistema di amministrazione e controllo adottato;
- i protocolli e le procedure in essere.

È bene precisare che nell'individuazione delle Attività Sensibili tutte le fattispecie criminose di cui al DLGS 231/2001 sono state prese in considerazione nel preciso intento di valutare il rischio che potessero essere poste in essere. Nel suddetto processo di identificazione, la Società ha altresì tenuto conto dello specifico settore di operatività, contestualizzando così le fattispecie di reato più comunemente ivi commesse. A conclusione di tale analisi, mappate le Attività Sensibili, sono stati individuati:

- (i) i Reati solo astrattamente configurabili nell'ambito della realtà della Società;
- (ii) i Reati configurabili nell'ambito della realtà della Società.

L'attività di aggiornamento delle Aree Sensibili è di responsabilità del Consiglio di Amministrazione, anche su iniziativa dell'OdV.

Di seguito un breve excursus delle categorie di Reato solo astrattamente configurabili nell'ambito della realtà della Società.

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto):
 - associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 del Decreto Legislativo 286/1998 (art. 416, comma 6 cp);
 - traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 bis cp);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 cp);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
 - termini di durata massima delle indagini preliminari - illegale fabbricazione, introduzione nello stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407 comma 2, lett. a), numero 5), cpp).
- Tutta la categoria "Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo" (art. 25 bis del Decreto).
- Tutta la categoria dei "Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" (art. 25 quater del Decreto).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del Decreto).

- “Reati contro la personalità individuale” (art. 25 quinquies del Decreto):
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 cp);
 - prostituzione minorile (art. 600 *bis* cp);
 - pornografia minorile (art. 600 *ter* cp);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* cp);
 - pornografia virtuale (art. 600 *quater*¹ cp);
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* cp);
 - tratta di persone (art. 601 cp);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 cp);
 - adescamento di minori (art. 609 *undecies*).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):
 - mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, L. 633/1941);
 - fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, L. 633/1941).
- Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto):
 - inquinamento ambientale (art. 452 bis cp);
 - disastro ambientale (art. 452 quater cp);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies cp);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies cp);
 - circostanze aggravanti (art. 452 octies cp);
 - falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 cp);
 - uccisione, distruzione, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis cp);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis cp);
 - importazione, esportazione, transito di esemplari di specie animali protette in violazione degli art. 1, commi 1 e 2, art. 2, commi 1, 2, art. 3

bis, comma 1, art. 6, comma 4 della Legge 7 febbraio 1992, n. 150;

- regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996 relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro Commercio;
- inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi (articolo 8 commi 1 e 2, art. 9 commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202);
- misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3 comma 6 Legge 28 dicembre 1993, n. 549).
- reati di cui al DLGS 152/2006:
 - scarico idrico in assenza di autorizzazioni o con autorizzazione scaduta o sospesa per sostanze pericolose (art. 137 comma 2).
 - Scarico in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137 comma 3).
 - Scarico in violazione dei limiti tabellari (art. 137 comma 5, I periodo).
 - Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per sostanze pericolose (articolo 137 comma 5 II periodo).
 - Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (articolo 137 comma 11).
 - Scarico in acque marine da parte di navi (articolo 137 comma 13).
 - Deposito rifiuti sanitari pericolosi (articolo 256 comma 6).
 - Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti (articolo 257 comma 1 e 2).
 - Spedizione illecita di rifiuti (articolo 259 comma 1).
 - Superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5);
 - gestione abusiva di rifiuti (art. 256 comma 1);
 - realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256 comma 3);
 - Miscelazione di rifiuti (art. 256 comma 5);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, commi 1 e 2);

- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso, omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto dei rifiuti (art. 260 bis).
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (aggiunto dalla L. n.39/2019)
 - Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Di seguito un breve excursus delle categorie di Reato per cui vi potrebbe essere il rischio di concretizzazione nell'ambito societario. Tuttavia, al di là della probabilità di realizzazione delle fattispecie criminose qui descritte, permane la costante esigenza di monitorare, verificare e aggiornare tutte le Attività Sensibili.

- Tutta la categoria “Reati in danno della PA” (art. 24 del Decreto).
- Tutta la categoria “Delitti informatici e trattamento illecito di dati” (art. 24 bis del Decreto).
- “Delitti di criminalità organizzata” (art. 24 ter del Decreto):
 - associazione per delinquere (art. 416 cp);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp).
- Tutta la categoria “Reati nei rapporti con la PA” (art. 25 del Decreto).
- Tutta la categoria “Reati societari” (art. 25 ter del Decreto).
- Tutta la categoria “Reati contro l'industria e il commercio” (art. 25 bis 1 del Decreto).
- “Reati contro la personalità individuale” (art. 25 quinquies del Decreto):
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cp).
- Tutta la categoria “Reati di abuso di mercato” (art. 25 sexies del Decreto).
- Tutta la categoria “Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro” (art. 25 septies del Decreto).
- Tutta la categoria “Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio” (art. 25 octies del Decreto).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a) bis, L. 633/1941,);
 - reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941);
 - abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati, estrazione o reimpiego della banca dati, distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, commi 1 e 2, L. 633/1941);
 - abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati, riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi, immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter, L. 633/1941).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto).
 - Impiego di lavoratori stranieri irregolari (art. 25 duodecies del Decreto).
 - Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art. 10):
 - Favoreggiamento personale (art 378 cp);

- associazione per delinquere (art. 416 cp)⁵;
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis cp)⁶;
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis cp)⁷.
- Reati di Xenofobia e Razzismo (art. 25 terdecies nel D. Lgs. 231/2001) di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654.
- Reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies)
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000;
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000;
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000;
 - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;
 - occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10;
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11.

⁵ Già inclusi nella categoria "Reati di criminalità organizzata".

⁶ Già inclusi nella categoria "Reati di criminalità organizzata".

⁷ Altresì presente nella categoria "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

I Reati sopra elencati e le relative Attività Sensibili saranno oggetto di apposita disamina nella Parte Speciale del presente Modello.

4.4 Attuazione e diffusione del Modello

4.4.1 I Destinatari del Modello.

Al fine di garantirne un'efficace attuazione, la Società dà ampia diffusione, all'interno e all'esterno della medesima, dei principi e dei contenuti del Modello, affinché ciascun destinatario ne abbia una corretta conoscenza. L'OdV monitora le iniziative per la divulgazione del Modello, nonché per la comunicazione e la formazione.

In particolare, sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza perseguiti dal Modello, che delle relative modalità di attuazione, i Soggetti Apicali e i Soggetti Sottoposti, della cui condotta la Società potrebbe essere ritenuta responsabile ai sensi del Decreto. Considerata la struttura di 3TI PROGETTI, il Modello si rivolge altresì, in senso più ampio, a ciascuno dei componenti degli Organi Sociali (i.e. il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, ivi inclusi i singoli Amministratori e Sindaci) e a tutti i Dipendenti.

Inoltre, alla luce della funzione e del fine del Modello, lo stesso è altresì rivolto a quanti partecipino, direttamente e/o indirettamente, con attività, funzioni, ruoli e competenze diverse, al conseguimento degli scopi e degli obiettivi della Società e dunque, a tutti i Consulenti e ai Partners.

I soggetti sopra richiamati, ossia, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti, gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Consulenti e i Partners (i "**Destinatari**"), quali Destinatari del Modello, sono tenuti ad osservarne compiutamente e con la massima cura e diligenza i contenuti, conformando la propria condotta a quanto ivi previsto e richiamato.

4.4.2 Diffusione e formazione.

La Società garantisce la diffusione del Modello nonché corsi di formazione e informazione a partecipazione obbligatoria che illustrino il contesto normativo di riferimento unitamente alle caratteristiche del Modello.

Il Modello è comunicato formalmente a ciascun componente degli Organi Sociali e a ciascun Dipendente i quali saranno tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti del medesimo. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, il Modello è esposto nella sede della Società e caricato sul sito web della Società, così che sia fruibile a chiunque vi acceda.

Il Modello è altresì divulgato ai Partners e ai Consulenti al fine di renderli consapevoli dei principi e delle regole di cui la Modello e del Codice Etico cui tali soggetti dovranno aderire mediante la sottoscrizione di apposite clausole inserite nei diversi contratti.

La Società avrà cura di predisporre corsi di formazione di natura e struttura specifica in base alla tipologia di Destinatari di volta in volta interessata, rilevando, al riguardo, il grado di formazione che dovrà essere raggiunto, l'attività svolta all'interno della Società e il grado di responsabilità connesso alla funzione e ruolo ricoperto. Al riguardo, saranno previsti controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi di formazione al fine di garantirne l'adeguatezza ed efficacia.

4.4.3 Aggiornamento e riesame del Modello

Considerando la funzione, nonché le modalità di costruzione del Modello, si comprende come lo stesso possa, e qualora ve ne siano i presupposti debba, essere oggetto di integrazioni e/o modifiche. Lo stesso Decreto espressamente pone a carico dell'OdV il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231 in modo da garantirne l'efficacia nel tempo secondo la concreta operatività dell'ente.

Gli interventi di aggiornamento del Modello saranno realizzati in occasione di:

- a) modifiche normative rilevanti;
- b) significative violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- c) significative modifiche della struttura organizzativa e/o dell'attività della Società.

L'aggiornamento del Modello è di competenza propositiva dell'Organismo di Vigilanza, ma compete al Consiglio di Amministrazione (cui per legge spetta l'approvazione del Modello, oltre che la relativa attuazione) che dovrà deliberare sulle eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso e approvarne gli aggiornamenti e le integrazioni di volta in volta necessari.

Il Modello dovrà comunque essere oggetto di revisione annuale, al fine di garantirne la costante corrispondenza con la realtà aziendale e con i protocolli utilizzati.

5 L' ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Il DLGS 231/2001 richiede, quale condizione per ottenere l'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, sia affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza, caratterizzato da autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Caratteristiche dell'OdV nel dettaglio:

- Autonomia e indipendenza: conseguita separando dovutamente i “controllori” dai “controllati”, ovvero sottraendo l’OdV alla gerarchia aziendale, nonché, in principio, non consentendo che i membri dell’OdV svolgano funzioni operative.
- Professionalità: i singoli membri dell’OdV dovranno avere le competenze necessarie per l’efficace svolgimento dei compiti affidati.
- Continuità di azione: l’OdV dovrà svolgere la propria attività in via esclusiva.

I requisiti dell’autonomia e dell’indipendenza richiedono: a) l’inserimento dell’OdV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile, prevedendo un’attività di riporto al massimo vertice aziendale (ad es. il Presidente operativo e/o l’Amministratore Delegato), ma anche al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ed al Collegio Sindacale; b) l’assenza, in capo all’OdV, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività per l’appunto operative - ne condizionerebbero l’obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere inteso come il bagaglio di conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni dell’OdV, ossia quelle tecniche proprie di chi svolge attività di ispezione e consulenza. Si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:

- *in via preventiva*, per suggerire eventuali modifiche del Modello, ove necessarie od opportune per renderlo più rispondente alle esigenze di prevenzione di Reati;
- *in via continuativa*, per verificare che i comportamenti quotidiani in seno all’ente rispettino effettivamente quelli codificati;
- *a posteriori*, per accertare come si sia potuto verificare un Reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Al fine di garantire ulteriormente l’autonomia e l’indipendenza, essenziale per lo svolgimento del proprio compito, i componenti dell’Organismo di Vigilanza fin dalla nomina:

- *devono* possedere i requisiti soggettivi di onorabilità, così come definiti nello Statuto dell’Organismo di Vigilanza emanato dal Consiglio di Amministrazione;
- *non devono* trovarsi nelle condizioni previste dall’articolo 2382 cc (interdizione, inabilitazione, effetti personali del fallimento, interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- *non devono* versare in situazione di conflitto di interesse, scaturente da legami di parentela con il vertice della società o da rapporti di

lavoro, nei limiti in cui tali relazioni ne compromettano obiettivamente l'indipendenza.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere trascritti in apposito libro conservato a cura della Segreteria dell'OdV.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di chiedere incontri e consultazioni con l'OdV, il quale avrà analoga facoltà nei confronti dei suddetti Organi.

La composizione e la struttura dell'OdV dipende da vari fattori tra cui la dimensione e la complessità organizzativa dell'ente.

Il Consiglio di Amministrazione di 3TI PROGETTI (cui sono attribuiti i poteri di nomina e revoca dell'OdV), a seguito dell'analisi della struttura della Società, (dimensioni, caratteristiche organizzative, dislocazione sul territorio, ecc.) ed in considerazione della specificità delle funzioni in capo all'OdV, ritiene opportuno poter affidare il relativo incarico ad un organo che potrà essere composto da un minimo di 2 ad un massimo di 5 membri che potranno avere una durata dell'incarico da un minimo di 1 anno ad un massimo di 3 anni. Il funzionamento, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati nello "*Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*", qui allegato *sub* "**Allegato 3**".

5.2 Funzioni, poteri ed obblighi dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- *vigilare* sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- *vigilare* sull'efficacia e adeguatezza del Modello ai fini di prevenire la commissione dei Reati;
- *curare* l'aggiornamento del Modello, presentando eventuali necessarie proposte di adeguamento, verificandone l'attuazione, la funzionalità e la coerenza rispetto all'organizzazione ed al funzionamento concreto della Società;
- *dare impulso* alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- *dare impulso* alle iniziative volte alla formazione relativamente al Modello;
- *dare attuazione* alle procedure di controllo previste dal Modello;
- *monitorare* le Attività Sensibili;
- *effettuare verifiche* sull'attività della Società al fine di aggiornare l'individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio di

commissione dei Reati;

- *raccogliere, elaborare e conservare* le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- *condurre le eventuali indagini interne* volte ad accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e proporre, quando necessario, l'adozione di sanzioni disciplinari;
- *segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale*, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello da cui potrebbe derivare una responsabilità della Società;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello;
- *svolgere tutte le attività* che, di volta in volta, si rendano necessarie al fine della corretta implementazione ed attuazione del Modello.

A seguito di ogni verifica, l'OdV è tenuto a documentare le attività svolte, tramite la predisposizione di apposito verbale.

Al fine di esercitare efficacemente le proprie funzioni ed ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti di cui al Decreto, vengono attribuiti all'OdV poteri ad *hoc*.

In particolare:

- *esercizio di effettivi poteri* di ispezione e controllo;
- *obbligo di informazione*, a carico di qualunque funzione aziendale, a fronte di richieste da parte dell'OdV stesso o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini della corretta attuazione del Modello;
- *disponibilità di risorse finanziarie* stanziare dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- *libero accesso* presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo.

L'OdV è tenuto ad adempiere alle proprie funzioni con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dell'attività esercitata e dalle sue specifiche competenze, ad improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza, e a mantenere la massima discrezione e riservatezza, conformemente a quanto previsto dal Decreto.

Per l'esecuzione delle sue attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi delle prestazioni di collaboratori, anche esterni, rimanendo sempre direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

5.3 I meccanismi di reporting

5.3.1 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente agli Organi Sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) cui riferisce, in particolare, in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di di eventuali criticità.

Il reporting avviene nei confronti del Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale su base periodica (semestrale/annuale) e immediata, ove risultino accertati fatti di particolare importanza. L'OdV è infatti tenuto a predisporre una relazione semestrale che illustri l'attività svolta nel periodo di riferimento in termini di controlli effettuati ed esiti ottenuti e che rilevi l'eventuale necessità di aggiornamento, integrazione, revisione in generale del Modello; con cadenza annuale, l'OdV è tenuto a predisporre un rapporto scritto avente ad oggetto il piano di attività previste per l'anno successivo.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati; copie dei verbali devono essere trascritti in apposito libro conservato a cura della Segreteria dell'OdV.

Il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione hanno la facoltà di chiedere incontri e consultazioni con l'OdV, il quale avrà analoga facoltà nei confronti dei suddetti Organi Sociali.

5.3.2 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Valgono, al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte e valutate dall'OdV le segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, di Reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole adottate in attuazione dei principi e delle indicazioni contenuti nel Modello;
- il Dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) integrante uno dei Reati previsti dal Decreto potrà contattare il proprio diretto superiore, che ne riferirà all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente preferisca non rivolgersi al suo diretto superiore, il Dipendente può effettuare la segnalazione direttamente all'OdV (saranno istituiti canali informativi dedicati, al fine di favorire il flusso informativo verso

l'OdV e risolvere eventuali casi di dubbia interpretazione);

- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e proporrà al Consiglio di Amministrazione i provvedimenti conseguenti.

Devono inoltre essere immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

1. provvedimenti e/o notizie provenienti da Organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca che sono in corso indagini, anche nei confronti di ignoti, per Reati di cui al DLGS 231/2001 che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, la Società;
2. rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, od omissioni rilevanti ai fini del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal DLGS 231/2001.

In ogni caso, dovranno essere trasmessi all'OdV in modo periodico da parte del relativo responsabile aziendale interessato:

- *una relazione annuale dettagliata da parte di ciascun responsabile di funzione sullo stato di attuazione del Modello e dei principi di controllo in esso contenuti, la periodicità e i contenuti standard della suddetta relazione saranno specificatamente determinati e comunicati dall'OdV a tutti i responsabili di funzione;*
- *una relazione semestrale da parte del RSPP sull'attività svolta in adempimento del servizio richiesto ai sensi di legge;*
- *una copia del documento del Bilancio approvato, comprensivo di Nota Integrativa e Relazione sulla gestione e copia della Relazione del Collegio Sindacale.*

Tutte le informazioni, sia generali che specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate all'OdV, anche mediante l'utilizzo del seguente indirizzo di posta elettronica dell'OdV "odv@3Tiprogetti.it".

5.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito database per un periodo di 10 anni.

L'accesso al database è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV, del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione, fatte ovviamente salve le disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

5.5 Riunioni e verbalizzazione

L'Organismo di Vigilanza deve riunirsi almeno una volta ogni 2 mesi e, comunque, ogni qual volta se ne presenti la necessità e/o l'opportunità; di tali riunioni dovrà redigersi un verbale trascritto in un apposito libro conservato a cura della Segreteria dell'Organismo di Vigilanza.

6 IL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso, per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 4, pag. 30).

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità. Graduazione delle violazioni del Modello secondo un ordine crescente ("Violazioni"):

1. violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree "a rischio reato" o alle attività "sensibili", nonché alle aree considerate "strumentali" o "di supporto" indicate nel Modello, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti ("**Violazione 1**");
2. violazione idonea ad integrare il solo fatto⁸ (elemento oggettivo) di uno dei Reati ("**Violazione 2**");

⁸ Tra gli elementi costituenti il reato abbiamo: l'elemento oggettivo (fatto materiale) e l'elemento soggettivo (dolo e/o colpa). Il primo è costituito dalla condotta umana, dall'evento naturalistico e dal rapporto di causalità che lega la condotta all'evento mentre il secondo è costituito dall'atteggiamento psicologico del soggetto

3. violazione finalizzata alla commissione di uno dei Reati, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto (“**Violazione 3**”).

6.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, gli amministratori, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori di 3TI PROGETTI SPA, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell’ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l’Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L’Organismo di Vigilanza cura che siano adottate procedure specifiche per l’informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l’esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

6.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di 3TI PROGETTI è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall’apparato sanzionatorio esistente nell’ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

agente richiesto dall’Ordinamento per la commissione di un reato (dolo, colpa e preterintenzione).

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle Violazioni.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo 5, nonché delle norme rinvenibili nel CCNL applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di 3TI Progetti, si prevede quanto segue:

| Grado di Violazione | Tipologia di sanzione |
|---------------------|--|
| Violazione 1 | <ul style="list-style-type: none"> • richiamo verbale, ovvero • ammonizione scritta. |
| Violazione 2 | <ul style="list-style-type: none"> • ammonizione scritta, ovvero • multa fino a 4 (quattro) ore di retribuzione. |
| Violazione 3 | <ul style="list-style-type: none"> • sospensione fino a 10 (dieci) giorni dal servizio e dalla retribuzione, ed in ogni caso nei limiti previsti dal CCNL applicabile; • licenziamento con preavviso, ovvero • licenziamento senza preavviso. |

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sarà competente l'Organo Amministrativo.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

6.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti (se applicabili)

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL per i Dirigenti secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra.

Qualora sia accertata la commissione di una delle Violazioni da parte di un Dirigente Apicale, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate dal CCNL applicabile), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

| Grado di Violazione | Tipologia di sanzione |
|---------------------|---|
| Violazione 1 | <ul style="list-style-type: none"> richiamo verbale, ovvero richiamo scritto. |
| Violazione 2 | <ul style="list-style-type: none"> richiamo scritto, ovvero multa, nella misura massima prevista dal CCNL applicabile. |
| Violazione 3 | <ul style="list-style-type: none"> sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal CCNL applicabile; licenziamento con preavviso, ovvero licenziamento senza preavviso. |

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale consenso si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

6.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale, che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Qualora sia accertata la commissione di una delle Violazioni da parte di un Amministratore, saranno applicate le seguenti sanzioni, a seconda del grado di Violazione:

| Grado di Violazione | Tipologia di sanzione |
|---------------------|--|
| Violazione 1 | <ul style="list-style-type: none"> richiamo scritto, o diffida al rispetto delle previsioni del Modello. |
| Violazione 2 | <ul style="list-style-type: none"> diffida al rispetto delle previsioni del Modello, o revoca dell'incarico. |
| Violazione 3 | <ul style="list-style-type: none"> revoca dell'incarico. |

6.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali (terzi destinatari)

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà essere sanzionato secondo le seguenti modalità:

| Grado di Violazione | Tipologia di sanzione |
|---------------------|--|
| Violazione 1 | <ul style="list-style-type: none"> • diffida al rispetto delle previsioni del Modello; • applicazione della penale convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario; ovvero • risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società. |
| Violazione 2 | <ul style="list-style-type: none"> • applicazione della penale convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario; ovvero • risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società. |
| Violazione 3 | <ul style="list-style-type: none"> • risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società. |

L'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori ed i Partner abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretino un Reato o un Illecito Amministrativo ovvero non determini responsabilità diretta dell'Ente.

7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

7.1 La comunicazione iniziale

L'adozione del Modello e dei suoi allegati è comunicata agli Organi Sociali, a tutti i Dipendenti, ai Collaboratori ed ai Fornitori attraverso:

- l'invio di una email a firma dell'Organo Amministrativo a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello, le modalità di informazione/formazione previste dalla società.
- l'accesso e la consultazione ai Dipendenti ai contenuti del presente documento (ed ai suoi Allegati) direttamente sull'Intranet aziendale, mentre per gli altri soggetti la suddetta documentazione sarà resa disponibile sull'Internet aziendale.

Ai nuovi assunti sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al momento dell'assunzione, una copia del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, in modo da assicurare agli stessi la conoscenza dei valori e delle regole comportamentali che 3TI PROGETTI considera di primaria rilevanza.

7.2 La formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere ed approfondire la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 e del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

3TI PROGETTI cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione e, in particolare attraverso:

- sito Internet (costantemente aggiornato);
- e-mail ai dipendenti;
- periodica distribuzione di comunicazioni in materia ai dipendenti, che ne attesti la presa visione e la comprensione del contenuto.

La Funzione di Coordinamento istituirà corsi di formazione ed informazione rivolti ai Responsabili di Funzione/Direzione ed a tutti i dipendenti con funzioni di direzione, vigilanza e coordinamento, incaricati della successiva diffusione del Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento.

Sarà cura dell'OdV, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Organo Amministrativo, valutare l'efficacia del piano formativo con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi dei presenti.

7.3 Informazione a fornitori, consulenti, collaboratori e partner

I Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti ed i Partner sono informati del contenuto del Modello e delle regole e dei principi di controllo contenuti nelle Parti Speciali, relativi alla specifica area dell'attività espletata, e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme alle prescrizioni di cui al Decreto 231 nonché alle predette norme.

7.4 L'aggiornamento del modello

Il Decreto 231 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello affinché esso rifletta costantemente le specifiche esigenze dell'Ente e la sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- modifiche ed integrazioni al Decreto 231 ed ai Reati ed agli Illeciti Amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa dell'Ente, nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modificano in modo non marginale l'assetto organizzativo dell'ente.

Potranno altresì essere valutati interventi di adeguamento del Modello al verificarsi di violazioni e/o di rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta all'Organo Amministrativo, mentre la semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso verso il vertice societario, e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters

Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of

EOA

oice

efca



SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125

All. 01 Politica del sistema di gestione parità di genere

| | | | | | | | |
|-----|------------|-----------------|--|--------------------------|------------------|---------------------|------|
| 00 | 13/07/2022 | Prima Emissione | | Paola Gentilini Kuhn srl | Lavinia Forte CG | Alfredo Ingletti AD | |
| 01 | 10/02/2023 | Revisione | Integrazione con le politiche specifiche | Paola Gentilini Kuhn srl | Lavinia Forte CG | Alfredo Ingletti AD | |
| 02 | 29/09/2023 | Revisione | Presentazione e KPI | Kuhn srl | Lavinia Forte CG | Alfredo Ingletti | |
| 03 | 18/01/2024 | Revisione | Whistleblowing | Kuhn srl | Lavinia Forte CG | Alfredo Ingletti | |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV | C.C. |

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.P.A. – di seguito altresì 3TI- è stata fondata nel 1997 da tre ingegneri specializzati nella progettazione. Il loro obiettivo era creare un'organizzazione multidisciplinare guidata da passione ed eccellenza, che offrisse competenze ingegneristiche e gestionali adeguate a progetti complessi.

3TI ad oggi è una società di ingegneria **employee owned**, classificata fin dal 2015 nella ENR 225 INTERNATIONAL DESIGN FIRMS che, da oltre 25 anni, offre servizi di consulenza nella pianificazione, progettazione e project & construction management di infrastrutture per il trasporto, infrastrutture sociali e infrastrutture per il territorio (energia, acqua e ambiente), **con più di 3000 progetti** realizzati.

Da sempre 3TI ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. La struttura adotta, prima in Italia, il **principio di ownership**, riconoscendo il valore della meritocrazia e valorizzando la competenza e la passione per il lavoro di squadra, a prescindere dal genere.

3TI fonda la propria crescita sui principi **di indipendenza e senso di appartenenza a prescindere dal genere**, garantiti dal modello di partecipazione azionaria dei dipendenti, nonché sulle opportunità di sviluppare continui trasferimenti di conoscenze alle nuove generazioni.

Dal 2018 ad oggi 3TI ha nominato 20 nuovi partner, di cui 15 donne e 5 uomini.

L'obiettivo del principio di ownership è rafforzare l'applicazione dei principi dell'azionariato dei dipendenti e collaboratori in 3TI, attraverso il possesso di azioni aziendali riconosciute alle persone che contribuiscono attivamente alla vita produttiva dell'azienda, **e le nomine degli ultimi anni dimostrano in maniera tangibile l'attitudine all'eguaglianza nei generi ed alla valorizzazione delle competenze in maniera neutrale, caratteristiche insite nella nostra struttura.**

Con la decisione di iniziare l'iter di certificazione della parità di genere, conforme alla **UNI PDR 125/2022**, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto a tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva, che vede le lauree STEM ampiamente rappresentate dal genere femminile, e priva di bias (pregiudizi) anche inconsci, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e diffonde i principi sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Essa è l'apice dal quale scaturiscono i valori sul tema, nonché il nostro sistema di gestione per la parità di genere, **il sistema fonda le proprie basi su specifici KPI**, che spaziano dalla governance, alla genitorialità, dall'equo compenso tra generi alla leadership femminile ecc. e sono fondamentali per poter accedere alla certificazione, (in assenza di un minimo del 60% di tali indicatori ogni società non potrebbe essere certificata su tale tematica perché carente).

La **3TI** nella propria iniziale auto valutazione di assesment e, confermata anche in occasione della verifica di certificazione del 2022, ha riportato dei valori **superiori al 90% e il sesto certificato nazionale accreditato emesso sul tema.**

Il Sistema, oltre ad una valutazione serrata dei KPI, prevede e contiene un **Manuale PDR 125 con procedure significative**, un definito e calendarizzato **piano strategico** che tende al costante miglioramento o, come nel nostro caso, a mantenere costantemente i valori iniziali, migliorandoli, ed a sviluppare approcci innovativi su alcuni temi specifici.

A corredo integrante del sistema oltre la presente politica e politiche specifiche, di seguito espresse, vige un Codice Antimolestie e delle puntuali **mappature**, atte a controllare e migliorare i nostri parametri in tema di parità di genere, dettagliate in varie declinazioni (remunerazione, accesso allo smart working, accesso alla formazione post gravidanza o accessi ai congedi parentali ecc.).

L'organo aziendale deputato alla gestione strategica, di controllo e di attuazione dei principi e del sistema per la parità di genere è definito **Comitato Guida**.

In 3TI il suddetto comitato è stato eletto in numero paritario ed equamente distribuito, con budget dedicato e con potere sanzionatorio.

Esso è l'organo strategico, attuativo e di controllo nonché l'organo destinatario di eventuali segnalazioni o eventi avversi rispetto al tema.

3TI inoltre,

- reputa che il welfare familiare, sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile, possa favorire un migliore equilibrio vita-lavoro;
- sostiene quando possibile attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.
- partecipa attivamente attraverso webinar ed incontri nelle università e nelle sedi maggiormente rappresentative della propria professione a diffondere un messaggio che enfatizzi la leadership femminile della propria struttura e le tematiche collegate alla parità di genere.

In 3TI vige la politica a tolleranza zero nel vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso, tali aspetti vengono gestiti attuati e monitorizzati attraverso il proprio sistema di gestione per la parità di genere e dal codice per il contrasto delle molestie costantemente divulgato.

La presente politica ed i principi in essa contenuti si applicano a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che in 3TI SpA esiste una politica a tolleranza zero, un sistema e delle procedure, atte a garantire protezione ed attuazione immediata di azioni di rimedio, ed il Comitato Guida pronto a supportare, le procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Qualsiasi dipendente, può e deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Comitato Guida.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) utilizzando il Modulo sul sito internet www.3tiprogetti.it/whistleblowing dell'azienda;
- 2) con consegna mano al Comitato Guida (CG);
- 3) mediante e-mail a odv@3tiprogetti.it;
- 4) per posta ordinaria all'indirizzo:

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.p.A.

Via delle Sette Chiese 142, 00145 – ROMA - ITALIA

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Il Comitato guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, **l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.**

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

strutturando delle politiche specifiche.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE SPECIFICHE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La **3TI** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere 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 ove possibile;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata ove possibile;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate ove possibile.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La **3TI** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono soprattutto 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.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi ove possibile:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal 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;

- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere ove possibile;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale ove possibile.

EQUITÀ SALARIALE

La **3TI**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;

GENITORIALITÀ, CURA

La **3TI** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i

potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di prendersi cura del nascituro/a.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La **3TI** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La **3TI** **ripudia ogni forma di abuso e di molestia** per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

3TI da sempre attenta all'evoluzione nei temi di sostenibilità della propria Governance sia nel proprio lavoro che nelle proprie interazioni, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, **ma anche privilegiando relazioni commerciali con stakeholder** altrettanto impegnati nelle

tematiche di inclusione e parità di genere, nonché nelle tematiche di Governance sostenibile ove possibile.

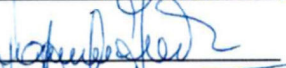
Roma, 18/09/2024

Il Comitato Guida

Firma




Firma



Firma



Firma



www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters

Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



RICONOSCERE E PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

Il fenomeno della violenza e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo.

Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che riguarda una casistica molto più vasta, tra cui le molestie psicologiche e quelle fisiche.

Pertanto, è oggi quanto mai importante potenziare la comunicazione su tale tematica sensibilizzando tutti i lavoratori.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali.

Il Comitato Guida della 3TI ITALIA S.P.A. ha, tra i suoi compiti, anche quello di proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo o interventi e progetti, tramite codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

3TI ITALIA S.P.A. ha messo in atto **una serie di azioni** per prevenire/contrastare il rischio di violenza o molestia sul lavoro:

- Attua quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento alla valutazione di tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato;
- Forma e informa i propri lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti

adottati dall'Istituto quali i codici di comportamento ed etico;

- Ha creato una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- Ha adottato un codice Etico e di condotta;
- I soci ed i partners della 3TI ITALIA S.P.A. per primi danno il buon esempio e richiedono atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori;
- Affronta precocemente gli eventuali conflitti tra lavoratori.

Il presente opuscolo, senza pretese di esaustività, ha l'obiettivo di fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul proprio luogo di lavoro, affinché ogni lavoratore e lavoratrice, anche in virtù del ruolo ricoperto nell'organizzazione, prenda piena coscienza del problema e si attivi per riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, sapendo a chi segnalarli per ottenere aiuto.

1. Come riconoscere situazioni di molestie e violenza

1.1 In quali luoghi possono verificarsi?

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro.
- In luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi.
- Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.
- A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.



1.2 Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono 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.

Alcuni esempi:

- 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.

La molestia non deve essere mai tollerata.

1.3 Come posso accorgermi del rischio di atti di violenza sul mio luogo di lavoro?

Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.

1.4 Noto cambiamenti nel comportamento del/della mio/a collega?

Le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente:

- demotivazione per il lavoro;

- stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
- danni alla salute fisica o psicologica;
- sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
- incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO



Per i lavoratori

- Paura, ansia, stress
- Disturbi del sonno e affaticamento
- Depressione
- Disturbo post traumatico da stress
- Lesioni fisiche



Per l'organizzazione

- Incremento dell'assenteismo
- Calo della motivazione
- Riduzione della produttività
- Deterioramento dei rapporti tra i lavoratori
- Incremento del turnover e difficoltà nelle assunzioni

1.5 Cosa posso fare nell'immediato, in base anche al mio ruolo nell'organizzazione?

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti,
- non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;

- fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

2. Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: no al silenzio! Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- L'Alta Direzione
- Il Comitato Guida
- Il Responsabile del personale
- L'OdV
- Numero verde antiviolenza e stalking 1522



3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n.1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



POLITICA PER LA TUTELA
DELLA DISABILITÀ

| | | | | | | | |
|-----|------------|-----------|-----------|----------|---------------------|---------------------|------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| 00 | 04/04/2024 | Emissione | | Kuhn srl | Lavinia Forte CG | Alfredo Ingletti | |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV | C.C. |

Premessa

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario di **3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.P.A.** – di seguito altresì 3TI - per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità nonché partecipativo ed ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e che risulti sempre privo di comportamenti discriminatori, collettivi e individuali.

3TI da sempre riconosce come prioritari i valori dell'equità, della diversità e dell'inclusione e si impegna a creare un ambiente di lavoro che sostenga e rispetti le diverse culture, identità e peculiarità di qualunque tipo esse siano.

3TI è stata la sesta società in Italia ad ottenere la certificazione per la parità di genere secondo PDR 125/2022 e questo evidenzia il grande impegno e l'importanza che tali temi rivestono nell'attività quotidiana dell'azienda.

La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico e delle Politiche Aziendali specifiche e correlate, formalizza i principi applicati da 3TI in materia di disabilità, rimandando alle altre politiche specifiche dell'azienda per tutte le tematiche connesse.

Lo stesso claim aziendale conferma quanto la società ponga al centro delle proprie attività l'attenzione nei confronti delle persone:

PASSION FOR PEOPLE, PASSION FOR DESIGN

L'azienda, sviluppando servizi di progettazione, sia a livello nazionale che internazionale, si trova naturalmente impegnata a promuovere l'inclusione e l'accessibilità, sia nei progetti realizzati per i propri clienti, sia all'interno dei propri spazi di lavoro. Per questo motivo la presente politica non si limita alla gestione interna, ma guida anche le attività di progettazione, assicurando che le esigenze di tutti gli stakeholder, inclusi quelli con disabilità, siano rispettate.

L'impegno di 3TI nel valorizzare le persone e farle sentire incluse e incentivate a dare il meglio di sé, si traduce in una strategia di sviluppo e gestione dei singoli tale da garantire a tutti l'accesso equo o ispirato al principio di equità alle possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione e dalla propria condizione di abilità fisica o psichica.

3TI ritiene, infine, necessario spostare l'attenzione dalle disabilità alle "abilità", valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze in ottica di responsabilità sociale e secondo i criteri ESG.

Obiettivi:

- **favorire** la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni disabilità fisica e psichica possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto possa ostacolare tale realizzazione;
- **rafforzare** l'impegno di 3TI volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno;
- **creare** soluzioni accessibili e inclusive, garantendo un impatto positivo sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- **accogliere** i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria.

Principi generali

3TI ritiene che:

- le diversità costituiscano un valore aggiunto;
- una cultura ispirata a una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze di abilità quali attivatrici di valore e innovazione;
- il riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona sia indipendente dal proprio grado di abilità fisica e psichica.

Impegni:

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, 3TI si impegna a:

- ❖ Implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità a tutti, assicurando che i propri uffici e spazi di lavoro interni siano accessibili e inclusivi per tutti i dipendenti e collaboratori e gli stakeholder, indipendentemente dalle loro abilità.
- ❖ Adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona.
- ❖ Valorizzare ogni individuo nella sua specificità e a cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

- ❖ Fornire flessibilità e supporto al personale per assicurare che tutte le richieste di adattamenti ragionevoli (es. modifiche della postazione di lavoro, orari flessibili, part-time, smart working, ecc.) siano accolte per soddisfare le esigenze di dipendenti con disabilità o altre necessità specifiche.
- ❖ Adottare politiche di assunzione inclusive, garantendo che i processi di selezione e promozione siano accessibili a persone con disabilità.
- ❖ Progettare edifici e spazi che rispettino i principi del "Design for All", con particolare attenzione alla mobilità, alla segnaletica e alla fruibilità di tutti i servizi.
- ❖ Promuovere una cultura del rispetto e della diversità, in conformità con la Legge 67/2006, e ss. mm. che protegge contro le discriminazioni basate sulla disabilità.
- ❖ Assicurare che il management fornisca le risorse per gli adattamenti necessari siano disponibili, e promuova un dialogo continuo con il personale per migliorare costantemente le condizioni di inclusione e accessibilità.
- ❖ Promuovere il dialogo continuo con gli stakeholder per integrare le loro esigenze e aspettative nei progetti, adottando un approccio partecipativo che tenga conto delle diversità, in linea con le migliori pratiche di progettazione e con la normativa italiana sulla disabilità.
- ❖ Fornire adattamenti ragionevoli nei progetti: in caso di specifiche necessità emerse dagli stakeholder, l'azienda implementerà le soluzioni più idonee a garantire che tutti possano fruire delle infrastrutture e dei servizi progettati, senza discriminazioni.
- ❖ Utilizzare un Linguaggio Accessibile: la comunicazione aziendale (marketing, pubblicità, job posting) sarà sviluppata in modo inclusivo, utilizzando un linguaggio rispettoso e attento alle diverse abilità.

Applicazione e responsabilità

La presente Politica si applica a tutti/e coloro che collaborano a diverso titolo con 3TI ed è rivolta anche a tutti gli altri stakeholder della società

Tutti i dipendenti e i dirigenti sono responsabili dell'implementazione della predetta politica.

L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità e per questo 3TI:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

3TI ritiene fondamentale il ruolo del management che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti/e;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo delle Human Resources per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

Segnalazioni e monitoraggio

3TI monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.

Le segnalazioni di eventuali inadempienze della politica e delle procedure possono essere segnalate:

- dai/le dipendenti, in forma anonima o non, attraverso la piattaforma [Whistleblowing reperibile dal sito aziendale](#);
- dagli stakeholders esterni in forma anonima, attraverso la piattaforma [Whistleblowing](#) reperibile dal sito aziendale.

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti e i Responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica è sottoposto/a da parte di 3TI a procedimento disciplinare, qualora venga comprovato che tale comportamento fosse scorretto.

Diffusione e aggiornamento

Questa politica sarà comunicata a tutto il personale e agli stakeholder e sarà resa disponibile tramite il sito aziendale.

La presente politica sarà aggiornata periodicamente per garantire l'allineamento alle leggi e alle normative in materia di disabilità e accessibilità e, in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia o in aggiornamento, alle migliori pratiche in materia di accessibilità e inclusione.

Questa politica riflette l'impegno societario nell'assicurare inclusione, accessibilità e rispetto dei diritti delle persone con disabilità, in linea con le normative nazionali nonché con gli standard internazionali di progettazione inclusiva.

Roma, 04/04/2024

Alfredo Ingletti
Presidente del CDA


3TI PROGETTI S.p.A.
Chairman
Alfredo Ingletti

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of

EOA

oice

efca



POLICY FOR THE PROTECTION OF DISABLED PEOPLE

Introduction

The exploitation of diversity and inclusion is a priority commitment of **3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.P.A.** - hereinafter also 3TI - to support a stimulating work environment, inclusive, respectful of all forms of diversity and participatory and inspired by the principles of fairness, freedom and dignity in professional relationships and that is always free from discriminatory behaviour, collective and individual.

3TI has always prioritized the values of equity, diversity and inclusion and is committed to creating a working environment that supports and respects different cultures, identities, and peculiarities of any kind.

3TI has been the sixth company in Italy to obtain the certification for gender equality according to PDR 125/2022 and this highlights the great commitment and importance that these issues have in the daily business of the company.

This Policy, in line with the values of the Code of Ethics and specific and related Company Policies, formalizes the principles applied to 3TI about disability, referring to other specific policies of the company for all related issues.

The company's claim confirms that the focus of its activities is on people:

PASSION FOR PEOPLE, PASSION FOR DESIGN

The company, developing design services both nationally and internationally, is naturally committed to promoting inclusion and accessibility, both in projects for its customers, and within its own workspaces. For this reason, this policy is not limited to internal management but also guides design activities, ensuring that the needs of all stakeholders, including those with disabilities, are respected.

The commitment of 3TI to value people and make them feel included and encouraged to give their best, is translated into a strategy for the development and management of individuals which ensures equal or fair access to opportunities for professional growth for all; regardless of the role in the organisation and their physical or mental ability.

3TI considers, finally, that it is necessary to shift the focus from disabilities to "skills", valuing the abilities of each individual through training actions to enrich knowledge and skills in terms of social responsibility and according to ESG criteria.

Objectives:

- **to promote** the creation of a working environment in which every physical and mental disability can be accepted and valued, promoting the well-being of people and valuing their contribution, whatever their personal characteristics,

and prevent and counter any obstacles to such achievement;

- **to strengthen** 3TI's commitment to recognise and value everyone involved and to spread a culture consistent with this commitment;
- **to create** accessible and inclusive solutions, ensuring a positive impact both inside and outside the company;
- **to meet** the needs of people in difficult situations; promote their integration and improve their working conditions both through appropriate tools and support and through programmes and initiatives that increasingly include people with disabilities in the workplace, reducing all discrimination, even involuntary.

General principles

3TI believes that:

- diversity is an added value;
- a culture inspired by an inclusive logic, value all differences in skills as activators of value and innovation;
- the recognition of the dignity and unique value of each person is independent of their degree of physical and mental ability.

Commitments:

By "disability" we mean any situation of psycho-physical discomfort, 3TI is committed to:

- ❖ Implement concrete measures to foster a working environment that promotes accessibility for all, ensuring that its offices and internal workspaces are accessible and inclusive for all employees and collaborators and stakeholders, regardless of their abilities.
- ❖ Adopt practices aimed at socialization, integration and well-being of the person.
- ❖ Value everyone in its specificity and to try to break down any cultural, sensory or physical barrier that limits essential rights, making the necessary changes to improve the living conditions of people with disabilities.
- ❖ Provide flexibility and support to staff to ensure that all reasonable requests for adjustments (e.g. workplace changes, flexible hours, part-time, smart working, etc.) are accommodated to meet the needs of employees with disabilities or other specific needs.
- ❖ Adopt inclusive recruitment policies, ensuring that selection and promotion processes are accessible to people with disabilities.

- ❖ Design buildings and spaces that respect the principles of "Design for All", with particular attention to mobility, signage and usability of all services.
- ❖ Promote a culture of respect and diversity, in accordance with the Law 67/2006, et seq. mm. that protects against discrimination based on disability.
- ❖ Ensure that management provides resources for the necessary adaptations to be available and promote an ongoing dialogue with staff to continuously improve conditions of inclusion and accessibility.
- ❖ Promote continuous dialogue with stakeholders to integrate their needs and expectations in the projects, adopting a participatory approach that takes into account diversity, in line with best design practices and with Italian legislation on disability.
- ❖ Provide reasonable adjustments in projects: in case of specific needs identified by stakeholders, the company will implement the most appropriate solutions to ensure everyone can benefit from the infrastructures and services designed, without discrimination.
- ❖ Use an Accessible Language: the corporate communication (marketing, advertising, job postings) will be developed in an inclusive way, using a respectful language and attentive to different skills.

Application and liability

This Policy applies to all/and those who collaborate in different capacities with 3TI and is also addressed to all other stakeholders of the company.

All employees and managers are responsible for implementing the policy.

The commitment of the whole organisation is fundamental for the construction of an inclusive corporate culture capable of valuing diversity and therefore 3TI:

- Defines and implements inclusive corporate policies that involve all levels of the organisation;
- Adopts policies for the selection, recruitment and reception of staff based on processes and practices that are neutral to all diversity and which focus on the recognition of personal characteristics and professional skills according to business needs;
- Adopts measures to support work-life balance and improve corporate welfare;

- Makes transparent and objective the policies of evaluation, career advancement and rewards of the personnel, with specific training to avoid prejudices in the assessment phase and specific attention to the development paths of the different company populations;
- Adopts a monitoring system that ensures, in an objective manner, the annual monitoring and reporting of the results and progress achieved in managing diversity;
- Reports on progress made in the exploitation and management of diversity and adopts internal and external awareness-raising policies on the value of inclusion measures taken.

3TI believes that management's role is fundamental, as it must be an example for employees and is responsible for:

- ensure that no discrimination is practised;
- identify and work to overcome cultural, organisational or relational barriers to full inclusion in the labour market;
- create a climate open to the expression of all;
- raise awareness of their team to respect the principles contained in this Policy.

The role of Human Resources is also fundamental to ensure the long-term exploitation of diversity at all levels and in the implementation phases of company policies for the entry, evaluation, growth and development of people to ensure maximum equity and inclusion.

Reporting and monitoring

3TI monitors the implementation of this Policy and promotes the use of specific channels for reporting any violations (or alleged violations) in order to protect those who report it.

Reports of possible non-compliance with the policy and procedures may be reported:

- by the employees, anonymously or otherwise, through the Whistleblowing platform available on the company's website;
- from external stakeholders in an anonymous form, through the Whistleblowing platform available on the company's website.

According to the type of report, the competent company bodies and company managers, with the structures involved, are activated in order to implement promptly the actions necessary to overcome the situations that have led to the report.

The monitoring of the implementation of this Policy is carried out either by checking the progress of the specific objectives in this field, or by examining the above-mentioned reports and verifying the corrective actions implemented.

The Employee who commits or attempts to commit a conduct prohibited by this Policy is subject to disciplinary proceedings by 3TI, if it is proven that such conduct was incorrect.

Dissemination and updating

This policy will be communicated to all staff and stakeholders and will be made available through the company's website.

This policy will be updated periodically to ensure alignment with disability, accessibility laws and regulations, and in the event of material changes to legislation and/or significant changes to disability and accessibility, best practices in accessibility and inclusion.

This policy reflects the company's commitment to ensuring inclusion, accessibility and respect for the rights of people with disabilities in line with national regulations as well as international inclusive design standards.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Rome, 04/04/2024

Alfredo Ingletti
Chairman of CDA



3TI PROGETTI S.p.A.
Chairman
Alfredo Ingletti

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n.1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of

EOA

oice

efca



3TI ITALIA SPA POLITICA PRIVACY AZIENDALE

| | | | | | | |
|-----|----------|-----------------|-----------|----------|---------------|------------------|
| 1 | 10/12/24 | Prima Emissione | | Khun Srl | Lavinia Forte | Alfredo Ingletti |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | VERIFICATO | APPROVATO |

[Handwritten signatures over the table]

Sommario

- 1. SCOPO DEL DOCUMENTO**
- 2. CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 3. ATTUAZIONE**
- 4. FORMAZIONE**
- 5. MONITORAGGIO**

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

1. SCOPO DEL DOCUMENTO

3TI ITALIA SpA (di seguito anche “la Società”), in qualità di TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI, al fine di conseguire i migliori risultati nel proteggere le informazioni e i dati personali gestiti nell’ambito delle proprie attività da tutte le minacce interne o esterne, intenzionali o accidentali, si impegna al rispetto e all’effettiva applicazione delle disposizioni previste dalla normativa comunitaria e nazionale, al fine di proteggere il rispetto della persona umana.

Obiettivo del presente documento è definire una Politica Privacy, cioè, individuare e consolidare i principi dettati dalla disciplina sul trattamento dei dati personali e sostenere attivamente tutte le iniziative volte a rafforzare gli standard ed i principi che devono governare la condotta di tutta la Società, in relazione alla normativa di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 Codice Privacy, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e al Regolamento (UE) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 (GDPR) alle decisioni e ai provvedimenti emessi dal Garante Europeo della Protezione dei Dati (EPDB) e dall’Autorità Garante Nazionale per la protezione dei dati personali.

I principi in questa sede enunciati si applicano alla Società nella sua interezza, a tutti gli organi e alle strutture di qualsiasi livello organizzativo o funzionale, a tal fine vengono anche disciplinati i ruoli e le responsabilità in materia di trattamento dei dati personali, con appositi atti autorizzativi.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

L'attuazione della Politica e dei suoi principi è obbligatoria per tutto il personale e deve essere inserita come parte integrante nella regolamentazione di qualsiasi accordo con tutti i soggetti esterni coinvolti con il trattamento di dati di persone fisiche.

3TI ITALIA SpA si impegna a garantire e dimostrare che il trattamento dei dati personali avviene in maniera conforme a quanto previsto dalla normativa al fine di tutelare i diritti e le libertà delle persone fisiche a cui si attribuiscono i dati personali trattati e nello specifico si impegna concretamente a che i dati personali siano:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità;
- adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- esatti e, se necessario, aggiornati; a tal proposito sono state adottate misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati;
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

Le presenti indicazioni sono valide, oltre che per i trattamenti dei dati personali di cui la Società risulta Titolare, anche per tutti quei trattamenti di cui la Società è nominata Responsabile del trattamento da altri Titolari del trattamento, salvo la presenza di misure più restrittive in materia di protezione dei dati personali contenute nei documenti che regolano i rapporti con il Titolare del trattamento.

Poiché analoghe garanzie di protezione e l'adozione di adeguate misure di sicurezza sono richieste ai soggetti terzi ai quali la Società affida l'incarico di Responsabile del trattamento, la presente Politica è resa disponibile presso tali Responsabili del trattamento.

Ad integrazione della Politica, e ad esso si rimanda per la regolazione dei principi in questa sede enunciati, il Titolare ha adottato un Regolamento sulla protezione dei dati personali.



Tutta la documentazione redatta per la realizzazione dei principi enunciati nella presente Politica è messa a disposizione di tutto il personale e opportunamente dettagliata.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

3. ATTUAZIONE

Il Titolare si impegna all'osservanza e all'attuazione della presente Politica privacy:

- Effettuando l'analisi dei rischi con le opportune metodologie e adottando conseguentemente le misure adeguate alla gestione del rischio rilevato;
- stabilendo le norme di comportamento necessarie alla conduzione sicura delle attività aziendali;
- verificando le violazioni alla sicurezza, adottando le contromisure necessarie e monitorando l'esposizione dell'azienda alle principali minacce e rischi;
- organizzando la formazione e promuovendo la consapevolezza del personale per tutto ciò che concerne la qualità, la sicurezza delle informazioni;
- verificando periodicamente l'efficacia e l'efficienza delle misure di sicurezza organizzative e tecnologiche poste a tutela e presidio dei propri dati personali;
- garantendo la corretta e tempestiva gestione dei diritti degli interessati.

Il personale e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la Società sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, della segnalazione di tutte le anomalie e violazioni di cui dovesse venire a conoscenza, e devono garantire il rispetto dei requisiti contenuti nella Politica Privacy.

Coloro che in modo intenzionale o riconducibile a negligenza, disattendono le regole di sicurezza stabilite e in tal modo provochino un danno, potranno essere perseguiti nelle opportune sedi, nel pieno rispetto dei vincoli di legge e contrattuali.

In caso di sospetta violazione dei presenti principi e delle regole che la Società si è data in ambito protezione dati personali, potrà essere effettuata una segnalazione attraverso i canali predisposti:

- gdpr@3tiprogetti.it
- <https://3tiprogetti.whistlelink.com/>

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

4. FORMAZIONE

Per tali motivi è obiettivo primario del Titolare garantire un corretto trattamento dei dati, conforme ai requisiti previsti dalla normativa, raggiunto anche e soprattutto grazie alla continua sensibilizzazione delle risorse attraverso periodica formazione privacy e di sicurezza.

A tale scopo la presente Politica è divulgata insieme al Regolamento sulla protezione dei dati presso il personale già in servizio ed anche nel caso di nuove risorse umane inserite in organico, fin dal momento del loro ingresso in azienda.

Il Titolare:

- adotta un piano formativo iniziale di alfabetizzazione destinato a tutto il personale della società;
- prevede poi una formazione programmata con cadenza annuale più specifica in approfondimento sui temi di sicurezza informatica e buone prassi a tutto il personale;
- prevede una formazione in aggiornamento ai vertici aziendali in materia di protezione dei dati e misure di sicurezza, sulle conseguenze derivanti dalla violazione dei dati personali (Data Breach), e le procedure da seguire in caso di violazione dei dati personali;
- prevede una formazione del personale dedicato alla gestione dei diritti degli interessati.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

5. MONITORAGGIO

Il Titolare del trattamento ha il compito di condurre operativamente la revisione di questa Politica.

La revisione deve verificare lo stato delle azioni preventive e correttive e l'aderenza alla Politica privacy delle procedure in atto così come di quelle previste e non ancora applicate.

Deve inoltre tenere conto di tutti i cambiamenti che possono influenzare l'approccio alla gestione della sicurezza delle informazioni e dei dati personali, includendo i cambiamenti organizzativi, l'ambiente tecnico, la disponibilità di risorse, le condizioni legali, regolamentari o contrattuali.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters

Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of

EOA

oice

efca



3TI ITALIA SPA COMPANY PRIVACY POLICY

| | | | | | | |
|-----|----------|-----------------|---------|----------|---------------|------------------|
| 1 | 10/12/24 | Prima Emissione | | Khun Srl | Lavinia Forte | Alfredo Ingletti |
| REV | DATE | SUBJECT | CHANGES | REDACTED | CHECKED | APPROVED |

[Handwritten signatures over the table]

Summary

1. **DOCUMENT PURPOSE**
2. **SCOPE OF APPLICATION**
3. **IMPLEMENTATION**
4. **TRAINING**
5. **MONITORING**

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

1. DOCUMENT PURPOSE

3TI ITALIA SpA (hereinafter also "the Company"), as the DATA CONTROLLER, in order to achieve the best results in protecting the information and personal data managed within its activities from all internal or external threats, intentional or accidental, shall endeavour to comply with and effectively apply the provisions laid down by the community and national legislation in order to protect respect for human beings.

The objective of this document is to define a Privacy Policy, to identify and consolidate the principles dictated by the regulation on the processing of personal data and actively support all initiatives aimed at strengthening the standards and principles that must govern the conduct of the entire Company, in relation to the legislation referred to in Legislative Decree June 30, 2003, No. 196 Privacy Code, as amended by Legislative Decree. August 10, 2018, No. 101 and Regulation (EU) of the European Parliament and the Council of April 27, 2016, n. 679 (GDPR) to the decisions and measures issued by the European Data Protection Supervisor (EPDB) and the National Data Protection Authority.

The principles set out herein apply to the Company as a whole, to all bodies and structures at any organizational or functional level, with roles and responsibilities for processing personal data also regulated through appropriate authorization acts.

2. SCOPE OF APPLICATION

Implementing the Policy and its principles is mandatory for all staff. It shall be included as an integral part of the regulation of any agreement with all external parties involved in the processing of personal data.

3TI ITALIA SpA is committed to demonstrating and ensuring that the processing of personal data is conducted by the provisions of the legislation, in order to protect the rights and freedoms of individuals whose data is being processed. Specifically, we are dedicated to ensuring that personal data is:

- treated in a lawful, fair and transparent manner toward the person concerned;
- collected for specified, explicit and legitimate purposes, and subsequently processed in a manner that is not incompatible with those purposes;
- adequate, relevant and limited to what is necessary in relation to the purposes for which they are processed;
- accurate and, if necessary, updated; in this regard, reasonable steps have been taken to promptly delete or rectify inaccurate data concerning the purposes for which they are processed;
- stored in a form that allows the identification of data subjects for no longer than the purposes for which they are processed;
- processed in a manner that ensures adequate security of personal data, including protection by appropriate technical and organisational measures against unauthorised or unlawful processing and accidental loss, destruction or damage.

The current guidelines apply not only to the processing of personal data for which the Company acts as the Data Controller, but also to any processing for which the Company is designated as Data Controller by other Data Controllers. This is unless there are stricter measures concerning the protection of personal data outlined in the documents governing relations with the Controller.

As similar guarantees of protection and appropriate security measures are required from third parties to whom the Company entrusts the responsibilities of the Data Controller, this Policy is made available to those Data Controllers.

To complement the Policy, the Controller has adopted a Regulation regarding the protection of personal data, which is referred to for the regulation of the principles set forth herein.

All documentation prepared for implementing the principles of this Policy is made available to all staff in an appropriately detailed.

3. IMPLEMENTATION

The Data Controller commits to comply with and implement this Privacy Policy:

- Performing risk analysis with appropriate methodologies and taking the appropriate measures to manage the identified risk;
- establishing the standards of behaviour necessary for the safe conduct of business activities;
- verifying security breaches, implementing necessary countermeasures and monitoring the company's exposure to significant threats and risks;
- training and raising awareness among staff regarding quality and information security;
- periodically checking the effectiveness and efficiency of the organizational and technological security measures put in place to protect personal data;
- ensuring the proper and timely management of data subjects' rights.

The staff and all those who, in any capacity, collaborate with the Company are responsible, each to the extent of their competence, for reporting all anomalies and violations that they become aware of, and must ensure compliance with the requirements contained in the Privacy Policy.

Those who intentionally or through negligence, violate the safety rules and cause damage, may be prosecuted in appropriate places, in full respect of legal and contractual obligations.

In case of a suspected violation of these principles and the rules that the Company has given itself in the field of personal data protection, a report may be made through the channels provided:

- gdpr@3tiprogetti.it
- <https://3tiprogetti.whistlelink.com/>

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

4. TRAINING

For these reasons, the primary objective of the Data Controller is to ensure the proper processing of data, in compliance with the requirements set out by the regulations, achieved primarily through continuous awareness-raising among resources via periodic privacy and security training.

To this end, this Policy is disclosed together with the Regulation on data protection for staff already in service and also in the case of new human resources included in the workforce, from the moment they join the company.

The Data Controller:

- adopts an initial literacy training plan for all company staff;
- provides for more specific annual training in-depth on computer security topics and good practices to all staff;
- provides training in updating the company's top management in data protection and security measures, on the consequences of a personal data breach, and the procedures to be followed in case of a personal Data Breach;
- includes training for staff dedicated to the management of the rights of data subjects.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

5. MONITORING

The Data Controller is responsible for conducting the operational review of this Policy.

The review will assess the status of preventive and corrective actions and compliance with the privacy policy of the procedures in place as well as those planned and not yet applied.

It should also consider any changes that may affect the approach to managing personal information and data security, including organisational changes, technical environment, availability of resources, legal conditions, regulatory or contractual.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



Allegato 1

POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

In conformità ai requisiti dell'Allegato A della norma PAS
24000

| | | | | | | |
|-----|------------|-----------|---|---------|---|------------------------------|
| 0 | 01.07.2025 | Emissione | | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti Chairman |
| 1 | 12.11.2025 | Revisione | Modifica delle esigenze legate ai fornitori | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV |

3TI PROGETTI ITALIA INGEGNERIA INTEGRATA S.p.A. (di seguito altresì, per brevità, 3TI) ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard PAS 24000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente. La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata, per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione PAS 24000 e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, dei regolamenti, delle Convenzioni ILO e di tutti quei requisiti derivanti dalla sottoscrizione volontaria di contratti, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali e alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico e il miglioramento continuo del sistema di gestione sociale implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Sociale costituito, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard PAS 24000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali e, quindi, adottare tutte le eventuali azioni correttive e di miglioramento necessarie;

documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale annuale.

È stato designato il Rappresentante della Direzione della PAS 24000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la PAS 24000.

È stato istituito il Comitato di Ascolto che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione PAS 24000.

Di seguito vengono elencati i requisiti richiesti dall'Allegato A della PAS 24000 e gli impegni assunti dalla nostra azienda.

| Requisiti ALLEGATO A della Norma PAS 24000 | L'impegno dell'organizzazione |
|---|-------------------------------|
| A.1- POLITICA DEI DIRITTI UMANI | |
| 1. Viene fatto un inventario dei rischi legati ai | È stata prevista ed attuata |

| | |
|--|--|
| diritti umani. | apposita procedura per garantire la valutazione di tutti i rischi in relazione al Sistema di Gestione Sociale che ricomprende anche il rischio del mancato rispetto dei diritti umani. La valutazione dei rischi viene aggiornata almeno una volta all'anno, oppure ogniqualvolta l'organizzazione identifichi nuovi rischi o rilevi un peggioramento degli indicatori di performance sociale. |
| 2. Le attività dell'organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati. | La nostra organizzazione opera nel pieno rispetto delle leggi e norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani, dei regolamenti, delle Convenzioni ILO e di tutti quei requisiti derivanti dalla sottoscrizione volontaria di contratti. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, la nostra organizzazione ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite azioni correttive. |
| 3. Le attività dell'organizzazione non contribuiscono ad alcun impatto negativo sui diritti umani. | La nostra organizzazione opera nel pieno rispetto delle Leggi e Norme obbligatorie in tema di rispetto dei diritti umani, dei regolamenti, delle Convenzioni ILO e di tutti quei requisiti derivanti dalla sottoscrizione volontaria di contratti. Nel caso di eventuali reclami e/o non conformità, la nostra organizzazione ha istituito una procedura per rispondere tempestivamente tramite |

| | |
|---|--|
| | azioni correttive. |
| <p>4. Viene istituita, implementata e mantenuta una procedura di due diligence sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e considerare il modo in cui l'organizzazione affronta i propri impatti (inclusi quelli dei suoi fornitori) sui diritti umani e sui processi che consentono di porre rimedio ad eventuali impatti negativi causati dall'organizzazione o ai quali l'attività dell'organizzazione contribuisce.</p> <p>5. Questo processo di due diligence mira a evitare impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione e a prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani nelle sue relazioni commerciali, anche se l'organizzazione non ha contribuito a tali impatti.</p> | <p>La nostra organizzazione in fase di valutazione dei rischi effettua preliminarmente una due diligence sulla gestione sul rispetto dei diritti umani all'interno dell'azienda e una due diligence dei fornitori con rischio superiore al basso, in tema di rispetto dei diritti umani.</p> |
| A.2- LAVORO FORZATO | |
| 1. L'organizzazione non intraprende, sostiene o tollera l'impiego con la forza o la costrizione. Tutti i lavoratori (compresi i detenuti) entrano in servizio volontariamente e possono recedere con un ragionevole preavviso. | <p>Non richiediamo al personale, in nessun caso, depositi in denaro o documenti di identità in originale.</p> <p>Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.</p> |
| 2. L'organizzazione non obbliga nessuna persona a lavorare sotto la minaccia di una pena o di una sanzione. | |
| 3. Ai lavoratori non vengono trattenuti documenti personali o altri beni di valore, come permessi di lavoro o documenti di viaggio, né viene loro richiesto di depositarli presso il datore di lavoro e/o il reclutatore. | <p>Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.</p> <p>Gli orari di lavoro con le relative pause sono comunicati in modo trasparente all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro con la nostra organizzazione.</p> <p>In caso di utilizzo di agenzie per il lavoro nel reclutamento</p> |
| 4. Non vengono addebitati compensi o costi correlati (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai richiedenti e ai lavoratori per servizi direttamente collegati all'assunzione o al lavoro che possono portare a situazioni di lavoro | |

| | |
|---|--|
| forzato o obbligatorio. | <p>del personale, verifichiamo che le prassi adottate rispettino i requisiti relativi al lavoro forzato. Non vengono utilizzati intermediari non abilitati.</p> <p>La nostra azienda eroga anticipazioni del TFR in ossequio alle disposizioni di Legge in materia.</p> <p>La nostra azienda non offre attività di deposito dei documenti dei lavoratori che hanno l'obbligo di custodirli in proprio.</p> |
| 5. Non vengono richiesti depositi monetari, garanzie finanziarie o collaterali o beni personali come condizione di impiego. | |
| 6. I lavoratori non sono tenuti in schiavitù dal debito o costretti a lavorare per un datore di lavoro o per qualsiasi altra entità per pagare il debito | |
| 7. Se i lavoratori hanno a disposizione anticipi e prestiti, esiste una politica scritta sui termini e le condizioni, comunicata ai lavoratori in modo comprensibile. Questi termini (e i relativi tassi di interesse) non vengono utilizzati per vincolare i lavoratori all'impiego. | |
| 8. Se è prevista un'opzione di deposito sicuro per i documenti personali e gli oggetti di valore: <ul style="list-style-type: none"> a) è una scelta dei lavoratori quella di utilizzare deposito; b) siano conservati i registri del deposito; e c) i lavoratori hanno libero accesso ai propri beni. | |
| 9. Quando vengono utilizzate agenzie di collocamento o appaltatori, queste agenzie sono tenute a: <ul style="list-style-type: none"> • Rispettare i requisiti legali nazionali applicabili; • Essere autorizzati o certificati dall'autorità nazionale competente, se applicabile; • Rispettare i requisiti della Tabella A.2 sul lavoro forzato e le commissioni di reclutamento; • Non intraprendere pratiche di reclutamento fraudolente o corrotte. | |
| 10. L'organizzazione non limita la libertà di movimento dei lavoratori. L'organizzazione non impone ai lavoratori di rimanere sul posto di lavoro al termine dell'orario di lavoro, né li confina in alcun alloggio per | |

| | |
|---|---|
| lavoratori. | |
| 11. Se vengono riscontrati casi di lavoro forzato o obbligatorio, l'organizzazione mette in atto una riparazione efficace, come il risarcimento dei danni personali e materiali. Le azioni di rimedio intraprese vengono verificate e registrate, il piano di rimedio viene documentato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripetano. | |
| A.3- LAVORO MINORILE | |
| 1. L'organizzazione si conforma all'età minima di lavoro che non deve essere inferiore a 15 anni o all'età minima definita dalle disposizioni di legge applicabili o all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta. | <p>La nostra azienda segue i principi giuslavoristici in essere. Il principio per poter accedere al mondo del lavoro è che il minore abbia terminato la scuola dell'obbligo. Tuttavia nella nostra organizzazione, in virtù della tipologia del lavoro svolto, non è consentito l'inserimento di lavoratori di età inferiore ad anni 18.</p> <p>È prevista ed attuata apposita procedura per garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 18 anni; • Sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder; • Venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori con rischio superiore al basso per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile; • In caso di apprendistato, stage, alternanza scuola |
| 2. Vengono forniti dettagli su eventuali bambini di età inferiore ai 15 anni che lavorano presso il sito. | |
| 3. Quando l'organizzazione applica il lavoro per i programmi di formazione/apprendistato, questi non sono sfruttativi e sono in linea con i requisiti legali nazionali. | |
| 4. L'organizzazione non impiega lavoratori di età inferiore ai 18 anni nelle ore notturne o in condizioni di pericolo. | |
| 5. L'organizzazione stabilisce meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e mantiene registri validi di verifica dell'età. | |
| 6. L'organizzazione si assicura che, se viene riscontrato lavoro minorile, vengano messe in atto procedure efficaci di rimedio che mettano al primo posto l'interesse del bambino. Il piano di riparazione viene documentato e verificato e vengono messe in atto azioni per evitare che si ripeta. | |

| | |
|--|--|
| | <p>lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none">Le attività vengano svolte nel rispetto dei requisiti di legge applicabili e per questo viene assegnato un tutor aziendale. |
| A.4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE | |
| <p>1. I lavoratori hanno il diritto di aderire o formare sindacati o altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta o di astenersi dal farlo e di contrattare collettivamente in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.</p> | <p>Garantiamo a tutti i lavoratori della nostra azienda:</p> <ul style="list-style-type: none">la libertà di adesione ad organizzazioni sindacali;Il rispetto dei diritti sindacali;La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato;il coinvolgimento di tutti i lavoratori attraverso l'istituzione del Comitato d' Ascolto. |
| <p>2. I rappresentanti dei lavoratori o i membri dei sindacati non sono discriminati o altrimenti penalizzati a causa della loro appartenenza o affiliazione a un sindacato o a un'organizzazione di lavoratori, in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.</p> | |
| <p>3. I rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti dai sindacati e da altre organizzazioni dei lavoratori hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.</p> | |
| <p>4. Laddove non esistano tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, l'organizzazione coinvolge i lavoratori attraverso meccanismi alternativi e legali, ove possibile, per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di avviare un dialogo sulle questioni relative al luogo di lavoro.</p> | |
| A.5- DISCRIMINAZIONE/EQUITÀ DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI | |
| <p>1. Vengono rispettate le pari opportunità e il trattamento in ambito lavorativo e occupazionale. I lavoratori, compresi i lavoratori temporanei e a tempo parziale</p> | <p>L'assunzione e/o l'inserimento del personale viene fatto sulla base della</p> |

| | |
|---|--|
| e gli appaltatori, non sono discriminati nelle pratiche di assunzione o di impiego sulla base di caratteristiche protette dalla legge e di caratteristiche personali che non interferiscono con la capacità di un lavoratore di svolgere un lavoro specifico. | competenza, esperienza e istruzione indipendentemente dal sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, eventuale appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione. |
| 2. L'organizzazione non si impegna, sostiene o tollera l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese quelle sessuali, o abusi di qualsiasi tipo. | L'inquadramento contrattuale in caso di dipendenti avviene nel pieno rispetto del CCNL applicabile e sulla scorta delle mansioni effettivamente eseguite all'interno dell'organizzazione. Le retribuzioni vengono calcolate in base al livello contrattuale del lavoratore in applicazione del CCNL. |
| 3. Le procedure disciplinari scritte sono in vigore e vengono comunicate efficacemente a tutti i lavoratori. | I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge. |
| 4. Tutti i provvedimenti disciplinari vengono registrati. | Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo statuto dei lavoratori. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione. I lavoratori vengono resi edotti di quali possano essere i provvedimenti disciplinari in caso di inosservanza delle disposizioni statuite nel contratto di lavoro sulla base |

| | |
|--|--|
| | <p>del CCNL applicato.</p> <p>Nel caso di collaboratori si applicano le norme del C.C. art. 2222 e seguenti.</p> <p>La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti i lavoratori; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.</p> |
| A.6- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | |
| 1. La salute e la sicurezza sul lavoro sono parte integrante del SGS. | <p>Garantire la sicurezza sul luogo di lavoro è un nostro dovere, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro e leggi collegate in ordine alla valutazione di tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro; • Abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e i preposti aziendali; • Garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; • Abbiamo previsto una sessione specifica di informativa sui rischi della sicurezza e la consegna di materiale informativo ex art. 36 D.lgs. 81/08 e S.m.i. alle nuove assunzioni prima di poter iniziare le |
| 2. In tutti i luoghi di lavoro, compresi gli alloggi dei lavoratori e le altre strutture previste o prescritte, vengono garantite condizioni di sicurezza, salute e pulizia. | |
| 3. La formazione in materia di salute e sicurezza viene impartita tempestivamente e ripetuta regolarmente, in caso di nuovi lavoratori o di riassunzione e quando i cambiamenti nel processo o nei macchinari presentano nuovi rischi. | |
| 4. La formazione in materia di salute e sicurezza viene fornita in modo adeguato alle esigenze di tutti i lavoratori, è facilmente comprensibile, è gratuita e avviene durante l'orario di lavoro retribuito. | |
| 5. Vengono conservate registrazioni scritte di tutti gli incidenti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro e in altre strutture, come previsto o richiesto. | |
| 6. Le cause degli incidenti di salute e sicurezza vengono determinate quando si verificano e vengono intraprese azioni | |

| | | |
|----|--|--|
| | correttive appropriate per evitare il ripetersi di incidenti simili. | attività lavorative; |
| 7. | Vengono forniti gratuitamente dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati ed efficaci. I DPI vengono mantenuti e sostituiti se necessario. I lavoratori vengono istruiti sul loro corretto utilizzo e monitorati. | <ul style="list-style-type: none"> • Effettuiamo formazione periodica a tutto il personale ai sensi dell'art. 37 D.lgs. 81/08 e S.m.i. negli orari di lavoro; • Avviamo alla visita medica preventiva tutti i lavoratori prima di iniziare l'attività lavorativa ed alle scadenze previste per i monitoraggi periodici; |
| 8. | In caso di incidenti o inconvenienti sul posto di lavoro, sono in vigore disposizioni chiare per fornire il primo soccorso e l'assistenza medica. | <ul style="list-style-type: none"> • Abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale; • Abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso; • Abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi. |
| 9. | A tutti i lavoratori vengono forniti gratuitamente acqua potabile e servizi igienici puliti. | <ul style="list-style-type: none"> • Abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per tutti gli interventi di manutenzione per tenere in sicurezza impianti, mezzi e attrezzature di lavoro; • In caso di infortuni, gli stessi vengono registrati e comunicati all'INAIL nelle tempistiche previste per Legge. Effettuiamo l'analisi delle cause ed individuiamo, con il supporto del Servizio di prevenzione e protezione, le azioni correttive per fare in modo che non si ripresentino più in futuro; • Abbiamo istituito una procedura operativa specifica per la gestione |

| | |
|---|---|
| | <p>degli adempimenti in ordine alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abbiamo istituito una procedura operativa per la gestione di tutte le emergenze che possono occorrere sui luoghi di lavoro ed effettuiamo almeno una simulazione all'anno per la verifica dell'efficacia e della comprensione della procedura da parte di tutti i lavoratori; • Forniamo a tutti i lavoratori la possibilità di avere acqua potabile e servizi igienici puliti ed ordinati; |
| A.7- SICUREZZA DEGLI EDIFICI | |
| 1. Le uscite di sicurezza, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono adeguatamente segnalati secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite di sicurezza e le vie di fuga sono aperte, accessibili e prive di ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza. | <p>In tutti i luoghi di lavoro sono rispettati i precetti relativi alle normative antincendio vigenti per tempo.</p> <p>La gestione degli apprestamenti antincendio è stata appaltata a ditta dopo valutazione dell'idoneità tecnico-professionale.</p> |
| 2. Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali nazionali o di settore applicabili. | <p>Le verifiche periodiche mensili interne sono attuate da parte degli addetti antincendio.</p> |
| 3. Vengono adottate misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, compresi gli alloggi dei lavoratori, ove previsti obbligatori. Se necessario, vengono adottate misure correttive. | <p>Vengono verificati tutti gli impianti, le attrezzature e gli apprestamenti al fine di monitorare e garantire la sicurezza degli edifici.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| 4. | Se sono previste o obbligate strutture di alloggio, queste sono situate separatamente dalle strutture di produzione o stoccaggio. | |
| A.8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI | | |
| 1. | I lavoratori sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima dell'assunzione. | <p>La nostra azienda gestisce i rapporti di collaborazione nel rispetto dei principi etici, delle normative vigenti, delle politiche sociali aziendali, del rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro eque.</p> <p>La nostra azienda procede ad inquadrare i propri dipendenti nel rispetto del CCNL applicabile, attraverso la formalizzazione della proposta di assunzione per iscritto ove si riportano in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta.</p> <p>Tutti i dipendenti vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge.</p> <p>Il compenso pattuito è conforme, nel caso dei dipendenti, alle tabelle salariali poste nel CCNL applicabile per la mansione e relativo livello assegnato; mentre nel caso dei collaboratori si fa riferimento agli anni di esperienza e al ruolo da ricoprire in azienda.</p> <p>Il pagamento degli stipendi e dei salari avviene entro la fine del mese successivo la prestazione lavorativa svolta, tramite bonifico bancario esclusivamente sul</p> |
| 2. | Il lavoro viene svolto da persone con un rapporto di lavoro formale verificabile in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili. | |
| 3. | Non vengono utilizzati accordi di lavoro per evitare gli obblighi nei confronti dei lavoratori ai sensi delle leggi nazionali sul lavoro e sulla sicurezza sociale. | |
| 4. | Il compenso per le ore di lavoro standard soddisfa o supera i minimi salariali previsti dalla legge, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili). | |
| 5. | I salari vengono pagati regolarmente, tempestivamente e per intero. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente al dipendente in valuta legale o su un conto bancario a lui intestato. | |
| 6. | Quando stabilisce un tasso di retribuzione per la produzione, la quota o il lavoro a cottimo, l'organizzazione consente ai lavoratori di guadagnare almeno un salario che soddisfi o superi i salari minimi legali applicabili, gli standard industriali o i contratti collettivi di lavoro (ove applicabili) nell'ambito di un orario di lavoro standard. | |
| 7. | Tutti i lavoratori sono compensati per tutti gli straordinari come richiesto dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo di lavoro, a seconda di | |

| | |
|--|---|
| quale dei due offre maggiori benefici o protezione ai lavoratori. | conto corrente intestato al lavoratore. |
| 8. Tutti i lavoratori ricevono, ogni volta che vengono pagati, dettagli chiari e scritti sul loro salario per il periodo di paga in questione. | Nel caso l'azienda richieda straordinari ai propri lavoratori, le ore di straordinario non potranno mai superare il numero di ore massimo previsto nel CCNL applicato. Tutte le ore di straordinario vengono regolarmente rendicontate e pagate nei termini e modalità del pagamento degli stipendi e dei salari. |
| 9. Non vengono effettuate detrazioni dal salario a meno che non siano consentite dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo. I lavoratori sono informati di eventuali detrazioni per iscritto e in modo comprensibile. | |
| 10. Non vengono effettuate detrazioni dal salario come misura disciplinare. | |
| 11. Tutti i benefici e le agevolazioni previsti dalla legge sono forniti a tutti i lavoratori. | Il lavoratore riceve la busta paga con il dettaglio degli importi, anche di quelli in detrazione. L'azienda non applica detrazioni del salario in busta paga come misura disciplinare. Nel caso un lavoratore abbia richiesto benefici previsti dalla Legge, la nostra azienda, senza indugi, da seguito alla richiesta presso gli enti competenti in materia. |
| A.9- ORARIO DI LAVORO | |
| 1. L'orario di lavoro standard è conforme ai requisiti legali nazionali, ai contratti collettivi o agli standard industriali, ma non supera le 48 ore, esclusi gli straordinari. | La nostra azienda adegua l'orario di lavoro e la possibilità di richiedere straordinari, nonché la disciplina delle pause, dei giorni di riposo e dei permessi retribuiti al CCNL applicato in azienda. L'ufficio del personale monitora tutti gli istituti dei lavoratori quali ore di straordinario, ferie non godute, permessi non goduti, al fine di poter pianificare |
| 2. Laddove le disposizioni di legge nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al limite di ore di lavoro totali (60 ore settimanali, compresi gli straordinari), vengono adottate misure di salvaguardia adeguate a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. | |
| 3. Quando il totale delle ore lavorative | |

| | |
|--|---|
| supera le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, viene riportato il totale delle ore lavorate. | con gli stessa la corretta fruizione degli istituti da un lato e monitorare che gli straordinari non vengano effettuati oltre le ore previste nel CCNL applicato. Gli straordinari non vengono richiesti regolarmente, ma solo per soddisfare picchi di attività e non in modo strutturale. |
| 4. Gli straordinari concordati con i lavoratori e i requisiti per gli straordinari non comportano il lavoro forzato. | |
| 5. Gli straordinari non sono richiesti regolarmente. | |
| 6. Tutti i lavoratori hanno diritto a pause durante i turni di lavoro. | |
| 7. I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo di 24 ore consecutive per ogni settimana. | |
| 8. Laddove i requisiti legali nazionali applicabili stabiliscono eccezioni al numero minimo di giorni di riposo, vengono adottate misure di salvaguardia adeguate a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Come minimo, ai lavoratori sono concessi due giorni di riposo, ciascuno di 24 ore consecutive, in un periodo di 14 giorni. | |
| 9. Ai lavoratori sono concessi permessi retribuiti (festività pubbliche e annuali, congedi di maternità/paternità, congedi di malattia, ecc.). | |
| A.10- MECCANISMO DI RECLAMO | |
| 1. È stata stabilita una procedura scritta per affrontare i reclami o le preoccupazioni. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti i lavoratori e alle parti esterne. | La nostra azienda ha istituito una procedura specifica per la gestione degli incidenti, reclami e non conformità per gestire in modo efficace ed in tempi veloci gli eventuali eventi avversi in tema di responsabilità sociale. È stato inoltre, messo a disposizione un canale formale per le segnalazioni garantito da anonimato e protezione contro le |
| 2. È garantita la riservatezza di qualsiasi reclamo sollevato e le informazioni vengono rivelate solo se necessarie per indagare e gestire il reclamo. | |
| 3. Nessun lavoratore o soggetto esterno che presenti un reclamo in buona fede subisce ritorsioni. | |

| | |
|---|--|
| | <p>ritorsioni (whistleblowing).</p> <p>In caso di segnalazioni nominative, le stesse vengono prese in carico da Comitato di Ascolto che ha un vincolo di riservatezza sulla materia.</p> <p>Nessun segnalante viene fatto oggetto di ritorsioni per segnalazioni effettuate.</p> |
| A.11- ETICA AZIENDALE | |
| 1. L'organizzazione non è coinvolta né si rende partecipe di alcun atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o in alcuna forma di corruzione, né direttamente né indirettamente. | <p>In azienda è vigente un codice etico che viene fatto sottoscrivere a tutti i lavoratori ed è pubblicato sul sito web aziendale per la condivisione anche con tutti gli stakeholders esterni.</p> <p>Tutte le informazioni aziendali comunicate sono veritiere.</p> |
| 2. L'organizzazione non falsifica alcuna informazione relativa alle sue attività, alla sua struttura e alle sue prestazioni e non è coinvolta in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura. | |

La politica e lo Standard PAS 24000 vengono esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sulla specifica sezione del sito internet aziendale.

Roma, 01/07/2025

Amministratore delegato

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, positioned over the text 'Amministratore delegato'.

3TI

POLITICA SUGLI ACQUISTI SOSTENIBILI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.



Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



| | | | | | | |
|-----|-------------------|-----------|-----------|---------|--|--|
| 0 | 14 luglio 2025 | Emissione | | QHSE |  Lavinia Forte Director of operations |  Alfredo Ingletti AD |
| REV | DATA | OGGETTO | MODIFICHE | REDATTO | CONTROLL | APPROV |

Sommario

| | |
|---------------------------------------|---|
| Premessa | 3 |
| Scopo e finalità del documento | 3 |
| Principi per gli acquisti sostenibili | 4 |
| Impegni e azioni | 5 |
| Obiettivi | 6 |

Premessa

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.p.A. -di seguito altresì 3TI- definisce nel proprio codice etico i valori aziendali, le regole di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività, e i principi che guidano la Società nella realizzazione di un modello di sviluppo sostenibile. 3TI ritiene che un comportamento corretto, trasparente e responsabile rafforzi e tuteli nel tempo l'identità e la reputazione del brand, elementi fondamentali per uno sviluppo sostenibile del business; per questo motivo, reputa essenziale che anche i propri fornitori condividano e rispettino tali principi. La presente Politica, dunque, stabilisce le linee di indirizzo per l'implementazione di un processo di acquisti responsabile che garantisca il rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza, degli aspetti relativi alla gestione ambientale e dell'integrità aziendale lungo tutta la catena di fornitura.

Scopo e finalità del documento

Gli acquisti sostenibili sono quelli che generano il massimo impatto positivo possibile a livello ambientale, sociale ed economico lungo l'intero ciclo di vita di un prodotto o servizio, riducendo al minimo gli effetti negativi.

La Politica sugli Acquisti Sostenibili di 3TI ha quindi l'obiettivo di definire le modalità operative per integrare la sostenibilità nelle pratiche di approvvigionamento, indicando principi e criteri gestionali che intende seguire nell'acquisto di beni e servizi.

La Società è convinta che la scelta responsabile dei fornitori migliori, valutati in base ai loro impatti ambientali, sociali e di governance, contribuisca a migliorare le performance aziendali, favorire la condivisione di buone pratiche, ridurre gli impatti negativi reciproci e supportare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità dell'azienda stessa.

Principi per gli acquisti sostenibili

3TI, aderendo a Un Global Compact, ha condiviso i Dieci Principi dell'Associazione a tutela dei diritti umani, standard lavorativi e tutela dell'ambiente. Pertanto, il modello di business di 3TI è da sempre sviluppato secondo i seguenti principi fondamentali:

- **Etica Aziendale:** agire con onestà, trasparenza e integrità, contrastando la corruzione in tutte le sue forme, come descritto nel Codice Etico aziendale e nei principi generali del MOG 231;
- **Diritti Umani e condizioni di lavoro:** rispettare i diritti umani fondamentali universalmente riconosciuti nelle proprie sfere di influenza;
- **Responsabilità Sociale:** tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e favorire luoghi di lavoro aperti alla diversità, all'inclusione e al rispetto della parità di genere;
- **Responsabilità Ambientale:** rispettare tutte le leggi e i regolamenti ambientali migliorando continuamente le proprie prestazioni in campo ambientale, prevenendo gli impatti ambientali negativi e favorendo l'utilizzo di tecnologie che rispettino l'ambiente.

Impegni e azioni

3TI con l'adozione della presente Politica di impegna a:

- integrare i principi di sostenibilità nel processo di valutazione dei fornitori adottando criteri di selezione che privilegino fornitori responsabili sotto gli aspetti ambientali e in termini di diritti umani;
- ridurre l'impatto ambientale lungo la catena di fornitura tramite l'acquisto di prodotti che rispettano standard ambientali riconosciuti;
- sostenere l'economia locale privilegiando l'acquisto presso fornitori di prodotti e servizi locali contribuendo a diminuire, allo stesso tempo, l'impatto delle emissioni di CO₂ derivanti dalla logistica;
- diffondere i principi dell'acquisto sostenibile agli stakeholder interni ed esterni.

A livello operativo la Politica si svilupperà secondo le seguenti azioni:

- effettuare una mappatura dei rischi ESG (Environmental, Social, Governance) dei fornitori di primo livello – ossia i fornitori che hanno con l'azienda un rapporto di collaborazione diretto - allo scopo di definire le azioni di rimedio e monitoraggio sulla base della maturità del fornitore sulle tematiche ESG e del livello di rischio del fornitore;
- condivisione del Codice di condotta ESG con i fornitori;
- definizione dei criteri minimi di acquisto dei beni e servizi secondo i criteri ambientali e sociali;
- formazione e informazione delle risorse coinvolte nel processo di approvvigionamento.

Obiettivi

Il presente documento di Politica rappresenta un quadro di riferimento strutturale per la definizione degli obiettivi di 3TI nell'ambito degli acquisti sostenibili. Tali obiettivi sono definiti nel documento Piano di miglioramento ISO 14001, dove per ogni obiettivo sono stabiliti le azioni, il responsabile, le risorse impiegate e la scadenza. Il Piano di miglioramento viene verificato con frequenza almeno annuale durante il Riesame della Direzione.

La Politica sugli acquisti sostenibili viene aggiornata qualora si verificassero cambiamenti rilevanti nel contesto di sostenibilità di 3TI per i quali sarebbe necessario un riallineamento degli obiettivi e delle modalità di gestione e attuazione degli obiettivi.



SUSTAINABLE PROCUREMENT POLICY

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria Integrata S.p.A.
a sole shareholder company

subject to the direction
and coordination of
3TI PROGETTI PARTNERSHIP S.r.l.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518

TC / BRN - RM / VAT: 07025291001
REA: RM - 1005043
SC: € 2,793,784.00 fully paid up
pec: 3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



| | | | | | | |
|-----|--------------|-----------|---------|------------|---|------------------------|
| 0 | 14 July 2025 | New Issue | | QHSE | Lavinia Forte Director of operations | Alfredo Ingletti AD |
| REV | DATE | SUBJECT | CHANGES | DRAFTED BY | CHECKED BY | APPROVED BY |

Sommario

| | |
|---|----------|
| Introduction | 3 |
| Purpose of the Document | 3 |
| Principles for Sustainable Procurement | 3 |
| Commitments and Actions | 5 |
| Objectives | 5 |

Introduction

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.p.A. -hereinafter also 3TI- defines in its Code of Ethics the company's values, the rules of conduct to be followed in carrying out activities, and the principles guiding the Company in implementing a sustainable development model. 3TI believes that correct, transparent, and responsible behavior strengthens and protects the company's identity and reputation over time, fundamental elements for sustainable growth of the business. For this reason, the Company considers it essential that its suppliers also share and uphold these principles.

This Policy therefore establishes the guidelines for implementing a responsible procurement process that ensures respect for human rights, working conditions, health and safety, environmental management, and corporate integrity throughout the entire supply chain.

Purpose of the Document

Sustainable procurement refers to purchasing practices that maximize positive environmental, social, and economic impacts across the entire life cycle of a product or service, while minimizing any negative effects.

3TI's Sustainable Procurement Policy is to establish the operational framework for integrating sustainability into procurement activities, outlining the principles and management criteria the Company applies when acquiring goods and services.

The Company firmly believes that the responsible selection of suppliers—assessed for their environmental, social, and governance performance—enhances overall corporate results, fosters the exchange of best practices, reduces adverse impacts along the value chain, and supports the achievement of the Company's sustainability objectives.

Principles for Sustainable Procurement

By supporting the UN Global Compact, 3TI fully embraces the Ten Principles concerning the protection of human rights, labor standards, and environmental responsibility. Accordingly, 3TI's business model is guided by the following fundamental principles:

- **Business Ethics:** conduct business with honesty, transparency, and integrity, actively countering all forms of corruption, as described in the Company's Code of Ethics and in the general principles of the MOG 231;
- **Human Rights and Working Conditions:** respect universally recognized fundamental human rights within the Company's sphere of influence;
- **Social Responsibility:** protect the safety and health of workers and foster workplaces that embrace diversity, inclusion, and gender equality;
- **Environmental Responsibility:** comply with all environmental laws and regulations, continuously improve environmental performance, prevent negative environmental impacts, and promote the adoption of environmentally sustainable technologies.

Commitments and Actions

Through the adoption of this Policy, 3TI commits to:

- Integrate sustainability principles into the supplier evaluation process by adopting selection criteria that favor suppliers responsible in environmental and human rights aspects;
- Reduce environmental impact across the supply chain by purchasing products that meet recognized environmental standards;
- Support the local economy by prioritizing purchases from local suppliers of products and services, while simultaneously minimizing CO₂ emissions from logistics;
- Promote the principles of sustainable procurement to internal and external stakeholders.

Operationally, the Policy will be implemented through the following actions:

- Conduct a mapping ESG (Environmental, Social, Governance) risks of first-tier suppliers - suppliers with a direct collaborative relationship with the Company - to define remediation and monitoring actions based on each supplier's ESG maturity and risk level;
- Share the ESG Code of Conduct with suppliers;
- Define minimum procurement criteria for goods and services according to environmental and social standards;
- Provide training and informing personnel involved in the procurement process.

Objectives

This Policy document provides a structured framework for defining 3TI's objectives in the area of sustainable procurement. These objectives are detailed in the ISO 14001 Improvement Plan, which specifies, for each objective, the actions to be taken, the responsible parties, the resources allocated, and the deadlines. The Improvement Plan is reviewed at least annually during the Management Review.

The Sustainable Procurement Policy is updated whenever significant changes occur in 3TI's sustainability context that require a realignment of objectives and the methods for managing and implementing them.