

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

<p>diritti umani.</p>	<p>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.</p>
<p>2. Le attività dell'organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Gli impatti che si verificano vengono affrontati.</p>	<p>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>
<p>3. Le attività dell'organizzazione non contribuiscono ad alcun impatto negativo sui diritti umani.</p>	<p>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</p>

	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	
<p>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>	<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>
<p>2. L'organizzazione non obbliga nessuna persona a lavorare sotto la minaccia di una pena o di una sanzione.</p>	
<p>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>	<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>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</p>	<p>In caso di utilizzo di agenzie per il lavoro nel reclutamento</p>

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 vengono 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>

<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.</p>	<p>competenza, esperienza e istruzione</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>3. Le procedure disciplinari scritte sono in vigore e vengono comunicate efficacemente a tutti i lavoratori.</p>	<p>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.</p>
<p>4. Tutti i provvedimenti disciplinari vengono registrati.</p>	<p>I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.</p> <p>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.</p> <p>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>

	<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	

<p>correttive appropriate per evitare il ripetersi di incidenti simili.</p>	<p>attività lavorative;</p> <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;
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avviamo alla visita medica preventiva tutti i lavoratori prima di iniziare l'attività lavorativa ed alle scadenze previste per i monitoraggi periodici;
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;
<p>9. A tutti i lavoratori vengono forniti gratuitamente acqua potabile e servizi igienici puliti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso; • Abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi. • 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	
<p>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>	<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>
<p>2. Le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio sono testati o ispezionati in conformità ai requisiti legali nazionali o di settore applicabili.</p>	<p>Le verifiche periodiche mensili interne sono attuate da parte degli addetti antincendio.</p>
<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>	<p>Vengono verificati tutti gli impianti, le attrezzature e gli apprestamenti al fine di monitorare e garantire la sicurezza degli edifici.</p>

<p>4. Se sono previste o obbligate strutture di alloggio, queste sono situate separatamente dalle strutture di produzione o stoccaggio.</p>	
A.8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI	
<p>1. I lavoratori sono informati sulle loro condizioni di lavoro per iscritto e in modo comprensibile prima dell'assunzione.</p>	<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>2. Il lavoro viene svolto da persone con un rapporto di lavoro formale verificabile in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili.</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>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.</p>	<p>Tutti i dipendenti vengono assunti regolarmente con le comunicazioni di rito ai vari enti nelle tempistiche previste per Legge.</p>
<p>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).</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>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.</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>
<p>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.</p>	
<p>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</p>	

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. 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.
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.	
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	
<p>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>	<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>
<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.</p>	

3TI

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 to the right of the text 'Amministratore delegato'.

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

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



Appendix 1

SOCIAL RESPONSIBILITY POLICY

In accordance with the requirements of Annex A of the PAS
 24000 standard

0	01.07.2025	Issuance		QHSE	Lavinia Forte Director of operations	Alfredo Ingletti Chairman
1	12.11.2025	Revision	Changes to supplier requirements	QHSE	Lavinia Forte Director of operations	Alfredo Ingletti AD
REV	DATE	SUBJECT	CHANGES	EDITED	CONTROL	APPROVED

3TI PROGETTI ITALIA INGEGNERIA INTEGRATA S.p.A. (hereinafter also referred to as 3TI for brevity) has committed to operating in accordance with the principles of the PAS 24000 standard through transparent methods and systems designed to identify and meet the expectations of its key stakeholders: customers, suppliers, and employees. The alignment of the Social Responsibility Policy with current corporate strategies is assessed by Management and periodically reviewed to verify its consistency with corporate objectives.

Compliance is ensured through independent third-party audits.

With PAS 24000 certification and the associated continuous improvement initiative, Management has formally assumed responsibility for the following commitments:

- to comply with national, EU, and international laws regarding labour and workers' rights, regulations, ILO Conventions, and all requirements arising from the voluntary signing of contracts, adhering to the provisions contained in official documents and their interpretations;
- to maintain social responsibility requirements over time and adapt to any new requirements that may be required;
- ensure the periodic monitoring and continuous improvement of the social management system in place by defining specific improvement objectives during meetings of the established Social Committee and verifying their achievement, including through a set of relevant indicators;
- provide all staff with adequate training and information on ethics and social responsibility;
- raise suppliers' awareness of the social responsibility principles of the PAS 24000 standard;
- conduct first-party audits to verify compliance with social requirements and, consequently, implement any necessary corrective and improvement actions;
- document and communicate the commitment to Corporate Social Responsibility to stakeholders, including through the preparation of the annual Social Report.

The PAS 24000 Management Representative has been appointed and the PAS 24000 Employee Representative has been elected.

The Listening Committee has been established as the body responsible for implementing and monitoring the PAS 24000 Management System.

Listed below are the requirements outlined in Annex A of PAS 24000 and the commitments undertaken by our company.

Requirements of ANNEX A of the PAS 24000 Standard	The organisation's commitment
A.1- HUMAN RIGHTS POLICY	
1. An assessment of human rights risks is conducted.	A specific procedure has been established and implemented to ensure the

	assessment of all risks related to the Social Management System, which also includes the risk of human rights violations. The risk assessment is updated at least once a year, or whenever the organisation identifies new risks or detects a deterioration in social performance indicators.
2. The organisation's activities do not have a negative impact on human rights. Any such impacts that do occur are addressed.	Our organisation operates in full compliance with all applicable laws and regulations regarding human rights, as well as with ILO Conventions and all requirements arising from the voluntary signing of contracts. In the event of any complaints and/or non-compliance, our organisation has established a procedure to respond promptly through corrective actions.
3. The organisation's activities do not contribute to any negative impact on human rights.	Our organisation operates in full compliance with all applicable laws and regulations regarding human rights, as well as with ILO conventions and all requirements arising from the voluntary signing of contracts. In the event of any complaints and/or non-compliance, our organisation has established a procedure to respond promptly through corrective actions.
4. A human rights due diligence process is established, implemented, and maintained to identify, prevent, mitigate, and address the organisation's impacts (including those of its suppliers) on human rights people and the processes that enable	As part of its risk assessment process, our organisation first conducts due diligence on the company's management of human rights compliance and due

<p>addressing any adverse impacts caused by the organisation or to which the organisation's activities contribute.</p> <p>5. This due diligence process aims to avoid adverse human rights impacts directly linked to the organisation's activities, products, or services, and to prevent or mitigate any adverse human rights impacts arising from its business relationships, even if the organisation did not contribute to such impacts.</p>	<p>diligence on suppliers deemed to pose a higher-than-low risk regarding human rights compliance.</p>
<p>A.2- FORCED LABOR</p>	
<p>1. The organisation does not engage in, support, or tolerate the use of forced or compulsory labour. All workers (including prisoners) enter into employment voluntarily and may resign upon reasonable notice.</p>	<p>Under no circumstances do we ask staff to provide cash deposits or original identification documents.</p> <p>We do not use cameras or surveillance to monitor workers while they are performing their duties.</p>
<p>2. The organization does not force anyone to work under threat of punishment or sanctions.</p>	<p>We reject any form of coercion against staff.</p>
<p>3. Employees' personal documents or other valuables, such as work permits or travel documents, are not withheld, nor are they required to deposit them with their employer and/or recruiter.</p>	<p>Work schedules and corresponding breaks are communicated transparently upon signing the employment contract with our organisation.</p>
<p>4. No fees or related costs (whether directly or indirectly, in whole or in part) are charged to applicants or workers for services directly related to recruitment or employment that could lead to situations of forced or compulsory labor.</p>	<p>When using staffing agencies for recruitment, we verify that their practices comply with requirements regarding forced labour. We do not use unlicensed intermediaries.</p>
<p>5. No monetary deposits, financial guarantees, collateral, or personal assets are required as a condition of employment.</p>	<p>La nostra azienda eroga anticipazioni del TFR in ossequio alle disposizioni di legge in materia.</p>
<p>6. Workers are not held in debt bondage or forced to work for an employer or any other entity to pay off their debt.</p>	<p>Our company does not offer document storage services for employees who are</p>
<p>7. If employees are offered advances and loans, there is a written policy outlining the</p>	

<p>terms and conditions, which is communicated to employees clearly and understandably. These terms (and the associated interest rates) are not used to bind employees to their jobs.</p>	<p>required to keep them in their own custody.</p>
<p>8. If a secure storage option is provided for personal documents and valuables:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) it is up to the employees to decide whether to use the storage facility. b) records of the storage facility are maintained; and c) employees have free access to their belongings. 	
<p>9. When employment agencies or contractors are used, these agencies are required to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comply with applicable national legal requirements; • Be licensed or certified by the competent national authority, if applicable; • Comply with the requirements of Table A.2 regarding forced labour and recruitment fees; • Refrain from engaging in fraudulent or corrupt recruitment practices. 	
<p>10. The organisation does not restrict workers' freedom of movement. The organisation does not require workers to remain at the workplace after their shift ends, nor does it confine them to any worker housing.</p>	
<p>11. If cases of forced or compulsory labour are identified, the organisation implements effective remedial measures, such as compensation for personal injury and property damage. The remedial actions taken are verified and recorded, the remediation plan is documented, and measures are put in place to prevent recurrence.</p>	
<p>A.3- CHILD LABOR</p>	

<p>1. The organisation complies with the minimum working age, which must not be less than 15 years of age, the minimum age established by applicable laws, or the age at which compulsory education is completed, whichever is higher.</p>	<p>Our company adheres to current labour laws. The general rule for entering the workforce is that minors must have completed compulsory education. However, due to the nature of the work performed in our organisation, we do not hire workers under the age of 18.</p> <p>We have established and implemented a specific procedure to ensure that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No employee under the age of 18 is hired; • Awareness of our ethical policy is communicated to both employees and stakeholders; • We monitor suppliers with a higher-than-low risk to avoid becoming complicit in child labour exploitation; • In the case of apprenticeships, internships, or work-study programs; • Activities are carried out in compliance with applicable legal requirements, and for this purpose, a company mentor is assigned.
<p>2. Details are provided regarding any children under the age of 15 who work at the site.</p>	
<p>3. When the organisation implements work-based training or apprenticeship programs, these programs are not exploitative and comply with national legal requirements.</p>	
<p>4. The organisation does not employ workers under the age of 18 during night shifts or in hazardous conditions.</p>	
<p>5. The organisation establishes age verification procedures for all workers and maintains valid age verification records.</p>	
<p>6. The organisation ensures that, if child labour is detected, effective remedial procedures are implemented that prioritise the best interests of the child. The remediation plan is documented and verified, and measures are taken to prevent recurrence.</p>	
<p>A.4- FREEDOM OF ASSOCIATION</p>	
<p>1. Workers have the right to join or form trade unions or other workers' organisations of their choice, or to refrain from doing so, and to bargain collectively in accordance with applicable national legal requirements.</p>	<p>We guarantee all employees of our company:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the freedom to join labour unions; • respect for labour rights; • the prevention of any form of discrimination against
<p>2. Employee representatives or union members shall not be discriminated</p>	

<p>against or otherwise penalised based on their membership in or affiliation with a union or workers' organisation, in accordance with applicable national legal requirements.</p>	<p>union members or representatives;</p> <ul style="list-style-type: none"> • the involvement of all employees through the establishment of the Employee Advisory Committee
<p>3. Workers' representatives duly elected by trade unions and other workers' organisations shall have access to the workplace to carry out their representative functions in accordance with applicable national legal requirements.</p>	
<p>4. Where there are no legal protections for the right to collective bargaining or freedom of association, the organisation engages workers through alternative and legal mechanisms, where possible, to enable worker representatives to initiate a dialogue on workplace issues.</p>	
<p>A.5- NON-DISCRIMINATION AND EQUAL TREATMENT OF WORKERS</p>	
<p>1. Equal opportunity and non-discrimination are upheld in the workplace and in employment practices. Employees, including temporary and part-time workers and contractors, are not discriminated against in hiring or employment practices based on characteristics protected by law or personal characteristics that do not interfere with an employee's ability to perform a specific job.</p>	<p>The hiring and/or placement of personnel is based on competence, experience, and education, regardless of gender, social class, national origin, caste, birth, religion, disability, sexual orientation, family responsibilities, marital status, union membership (if any), political views, age, or any other condition that could lead to discrimination. The contractual classification of employees is carried out in full compliance with the applicable National Collective Bargaining Agreement (CCNL) and based on the duties actually performed within the organisation. Salaries are calculated according to the employee's contractual level</p>
<p>2. The organisation does not condone, support, or tolerate the use or threat of corporal punishment, mental or physical coercion, bullying, harassment (including sexual harassment), or abuse of any kind.</p>	
<p>3. Written disciplinary procedures are in place and are effectively communicated to all employees.</p>	
<p>4. All disciplinary actions are recorded.</p>	

	<p>in accordance with the CCNL.</p> <p>Dismissals are carried out only in cases permitted by law.</p> <p>We reject all disciplinary measures not provided for in the National Collective Bargaining Agreement (CCNL) and the Workers' Statute. If unavoidable, we limit ourselves to applying disciplinary sanctions as provided for in the CCNL, in order to uphold standards of proper conduct toward customers, colleagues, and management.</p> <p>Employees are informed of the disciplinary measures that may be imposed in the event of non-compliance with the provisions set forth in the employment contract based on the applicable National Collective Bargaining Agreement (CCNL).</p> <p>In the case of contractors, the provisions of the Civil Code, Article 2222 et seq., apply.</p> <p>Education and training are guaranteed to all employees; career advancement is based on the individual employee's abilities and the company's organisational needs.</p>
A.6- OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	
<p>1. Occupational health and safety are an integral part of SGS.</p>	<p>Ensuring workplace safety is our duty; therefore:</p>
<p>2. Safe, healthy, and clean conditions are ensured in all workplaces, including</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We have complied with

workers' housing and other facilities provided or required.	the obligations imposed by occupational safety and health regulations and related laws regarding the assessment of all risks present in the workplace;
3. Health and safety training is provided promptly and repeated regularly for new employees or those returning to work, and whenever changes in processes or machinery introduce new risks.	<ul style="list-style-type: none"> • We have appointed the Head of the Prevention and Protection Service, the Occupational Physician, and the company safety officers;
4. Health and safety training is provided in a manner that meets the needs of all workers, is easy to understand, is free of charge, and takes place during paid working hours.	<ul style="list-style-type: none"> • We ensure that workers have the opportunity to elect a Workers' Safety Representative;
5. Written records of all health and safety incidents at the workplace and other facilities are maintained, as required or mandated.	<ul style="list-style-type: none"> • We have provided a specific information session on safety risks and distributed informational materials pursuant to Art. 36 of Legislative Decree 81/08, as amended, to new hires before they begin work;
6. The causes of health and safety incidents are identified when they occur, and appropriate corrective actions are taken to prevent similar incidents from happening again.	<ul style="list-style-type: none"> • We conduct periodic training for all staff in accordance with Article 37 of Legislative Decree 81/08, as amended, during working hours;
7. Appropriate and effective personal protective equipment (PPE) is provided free of charge. PPE is maintained and replaced as necessary. Workers are trained in its proper use and monitored.	<ul style="list-style-type: none"> • We ensure that all workers undergo a pre-employment medical examination before starting work and at the intervals required for periodic health screenings;
8. In the event of accidents or incidents in the workplace, clear procedures are in place to provide first aid and medical assistance.	<ul style="list-style-type: none"> • We have provided and continue to provide personal protective equipment free of charge to all workers;
9. All workers are provided with free drinking water and clean restroom facilities.	<ul style="list-style-type: none"> • We have appointed first

	<p>aid officers;</p> <ul style="list-style-type: none"> • We have appointed fire prevention officers. • We have contractual agreements with qualified companies for all maintenance work to ensure the safety of facilities, vehicles, and work equipment; • In the event of accidents, they are recorded and reported to INAIL within the timeframes required by law. We analyse the causes and, with the support of the Occupational Health and Safety Service, identify corrective actions to ensure they do not recur in the future; • We have established a specific operating procedure for managing workplace health and safety compliance; • We have established an operational procedure for managing all emergencies that may occur in the workplace and conduct at least one drill per year to verify the effectiveness of the procedure and ensure all employees understand it; • We provide all employees with access to drinking water and clean, well-maintained restroom facilities;
A.7- BUILDING SAFETY	
1. Emergency exits, escape routes,	

<p>firefighting equipment, and fire alarms are clearly marked in accordance with national and industry standards. Emergency exits and escape routes are open, accessible, and free of obstructions to ensure safe evacuation in the event of an emergency.</p>	<p>All workplaces comply with the provisions of the fire safety regulations currently in force.</p>
<p>2. Fire safety equipment and fire alarms are tested or inspected in accordance with applicable national or industry-specific legal requirements.</p>	<p>The management of fire safety equipment has been contracted out to a company following an assessment of its technical and professional suitability.</p>
<p>3. Appropriate measures are taken to assess and monitor the structural integrity, stability, and safety of buildings and equipment, including workers' housing where such housing is required. Corrective measures are taken as necessary.</p>	<p>Monthly internal inspections are conducted by fire safety officers.</p>
<p>4. If accommodation facilities are provided or required, they must be located separately from production or storage facilities.</p>	<p>All systems, equipment, and fire safety measures are inspected to monitor and ensure the safety of the buildings.</p>
<p>A.8- EMPLOYMENT AND CONTRACTUAL RELATIONSHIPS</p>	
<p>1. Employees are informed of their working conditions in writing and clearly and understandably before they are hired.</p>	<p>Our company manages its working relationships in accordance with ethical principles, applicable laws and regulations, corporate social policies, and respect for workers' rights and fair working conditions.</p>
<p>2. The work is performed by individuals with a verifiable formal employment relationship in accordance with applicable national legal requirements.</p>	<p>Our company classifies its employees in accordance with the applicable National Collective Bargaining Agreement (CCNL), by formalising the employment offer in writing, clearly outlining the agreed-upon terms for the requested work.</p>
<p>3. Labor agreements are not used to circumvent obligations toward workers under national labor and social security laws.</p>	<p>All employees are hired in</p>
<p>4. Compensation for standard working hours meets or exceeds the minimum wage requirements established by law, industry standards, or collective bargaining agreements (where applicable).</p>	<p>All employees are hired in</p>

<p>5. Wages are paid regularly, on time, and in full. All payments are made directly to the employee in legal tender or deposited into a bank account in the employee's name.</p>	<p>accordance with the law, with the required notifications submitted to the relevant authorities within the timeframes established by law.</p>
<p>6. When setting a rate of pay for production, piecework, or contract work, the organization ensures that workers earn at least a wage that meets or exceeds applicable statutory minimum wages, industry standards, or collective bargaining agreements (where applicable) within a standard workweek.</p>	<p>For employees, the agreed compensation complies with the salary scales outlined in the applicable National Collective Bargaining Agreement (CCNL) for the position and assigned level; for contractors, it is based on years of experience and the role to be filled within the company.</p>
<p>7. All employees are compensated for all overtime in accordance with applicable national legal requirements or a collective bargaining agreement, whichever provides greater benefits or protection to employees.</p>	<p>Payment of salaries and wages is made by the end of the month following the work performed, via bank transfer exclusively to the bank account in the employee's name.</p>
<p>8. All employees receive, each time they are paid, a clear written statement of their wages for the pay period in question.</p>	<p>If the company requires its employees to work overtime, the number of overtime hours may never exceed the maximum number of hours provided for in the applicable National Collective</p>
<p>9. No deductions are made from wages unless permitted by applicable national laws or a collective bargaining agreement. Workers are informed of any deductions in writing and in a manner that is easy to understand.</p>	<p>Bargaining Agreement (CCNL). All overtime hours are regularly reported and paid in accordance with the terms and procedures for the payment of salaries and wages.</p>
<p>10. No deductions are made from wages as a disciplinary measure.</p>	<p>Employees receive a pay stub detailing all amounts, including any deductions.</p>
<p>11. All benefits and advantages provided for by law are granted to all workers.</p>	<p>The company does not deduct wages from pay stubs as a disciplinary measure. If an employee has requested</p>

	benefits provided for by law, our company will promptly forward the request to the relevant authorities.
A.9- WORKING HOURS	
1. Standard working hours comply with national legal requirements, collective bargaining agreements, or industry standards, but do not exceed 48 hours, excluding overtime.	<p>Our company aligns working hours, the ability to request overtime, and the rules governing breaks, days off, and paid leave with the National Collective Bargaining Agreement (CCNL) in effect at the company.</p> <p>The HR department monitors all employee entitlements, such as overtime hours, unused vacation days, and unused leave, to plan with employees the proper use of these entitlements on the one hand, and to ensure that overtime is not worked beyond the hours specified in the applicable National Collective Bargaining Agreement (CCNL). Overtime is not routinely requested, but only to handle peaks in activity and not on a structural basis.</p>
2. Where applicable national laws provide for exceptions to the limit on total working hours (60 hours per week, including overtime), appropriate safeguards are put in place to protect the health and safety of workers.	
3. When the total number of working hours exceeds 60 hours per week, including overtime, the total number of hours worked is reported.	
4. Overtime agreed upon with employees and the requirements for overtime do not constitute forced labour.	
5. Overtime is not routinely required.	
6. All workers are entitled to breaks during their shifts.	
7. Workers are entitled to at least one day of rest consisting of 24 consecutive hours each week.	
8. Where applicable national legal requirements provide for exceptions to the minimum number of rest days, appropriate safeguards shall be put in place to protect the health and safety of workers. As a minimum, workers shall be granted two rest days, each consisting of 24 consecutive hours, within 14 days.	
9. Employees are entitled to paid leave (public and annual holidays,	

maternity/paternity leave, sick leave, etc.).	
A.10- COMPLAINT PROCEDURE	
1. A written procedure has been established to address complaints or concerns. The complaint mechanism is accessible to all employees and external parties.	Our company has established a specific procedure for managing incidents, complaints, and non-compliance to effectively and promptly address any adverse events related to social responsibility. A formal reporting channel has also been made available, guaranteeing anonymity and protection against retaliation (whistleblowing). In the case of reports made by name, these are handled by a Listening Committee that is bound by confidentiality regarding the matter. No whistleblower is subject to retaliation for reports made.
2. The confidentiality of any complaint raised is guaranteed, and information is disclosed only if necessary to investigate and resolve the complaint.	
3. No employee or external party who files a complaint in good faith shall be subject to retaliation.	
A.11- BUSINESS ETHICS	
1. The organisation is not involved in, nor does it engage in, any act of corruption, extortion, embezzlement, or any other form of corruption, either directly or indirectly.	The company has a code of ethics in place that all employees are required to sign, and it is published on the company website so that all external stakeholders can also access it. All company information disclosed is accurate.
2. The organisation does not falsify any information regarding its activities, structure, or performance, and is not involved in any misrepresentation within the supply chain.	



The policy and the PAS 24000 standard are clearly and prominently displayed in an appropriate and understandable format, both in the workplace and in the relevant section of the company's website.

Rome, 01/07/2025

Chief Executive Officer

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