

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



POLITICA PER LA TUTELA DELLA DISABILITÀ

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

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