

## SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Cosmopol pone in essere una serie di misure organiche per la sostenibilità ambientale, di seguito indicate, che garantiscono che i servizi da noi offerti portino ad un pieno allineamento con le più complete direttive di settore (Piano d'Azione Nazionale sul Green Public Procurement (PANGPP) e alla piena compliance del decreto del Min. dell'Ambiente del 4 Aprile 2013 (G.U. N. 102 DEL 3 MAGGIO 2013).

### Misure di indirizzo strategico

- Adesione al Global Compact (**Cosmopol è il primo Istituto di Vigilanza in Italia ad aver aderito al Global Compact ONU**).
- Adozione della **QHSE Policy Aziendale**, politica globale dell'azienda.
- Adozione di azioni specifiche per il raggiungimento di **9 target dell'Agenda 2030**, di cui 4 target di Sostenibilità Ambientale.
- Adozione degli standard **SASB** quali criteri di misurazione delle azioni e dei risultati, e per la redazione del bilancio di sostenibilità.

### Misure di indirizzo organizzativo

- Adozione Piano di Sostenibilità e della relativa **Politica Ambientale**, con obiettivi specifici e azioni concrete.
- Misurazione dei risultati ed **aggiornamento annuale** della Politica Ambientale aziendale.
- Adozione del **Codice di Condotta Fornitori** includente obblighi specifici di riduzione dell'impatto ambientale.
- Certificazioni

UNI EN ISO 14001 <b>Sistema di Gestione Ambientale</b>	UNI EN ISO 14064-1 <b>Quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas serra</b>	UNI PdR 125:2002 <b>Parità di Genere</b>	UNI CEI EN ISO 50001:2018 <b>Gestione dell'Energia</b>
SA8000 <b>Social Accountability</b>	ECO.VADIS <b>Sostenibilità</b>	ASSE.CO. <b>Conformità Contributiva e Retributiva Min. Lavoro</b>	ISO 27001:2017 <b>Sicurezza Informatica</b>
UNI EN ISO 27001:2017 <b>DPO Informazioni Sensibili</b>	ISO 37001:2016 <b>Prevenzione della Corruzione</b>	ISO 45001:2018 <b>Health &amp; Safety</b>	39001:2016 <b>Sicurezza Stradale</b>

ISO 30415:2021 <b>Diversità ed Inclusionione</b>	ISO 20400:2017 <b>Acquisti Sostenibili</b>	ISO 28001:2020 <b>Sicurezza nella catena di approvvigionamento</b>	BS 8484:2016 <b>Protezione del Lavoratore Isolato</b>
---	---	---	--

### Azioni e soluzioni specifiche

- Abbattimento dell'utilizzo della carta tramite la completa digitalizzazione dei processi;
- Conversione della flotta di autopattuglie;
- Mobilità sostenibile casa-lavoro;
- Formazione specialistica;
- Indicatori di prestazione aziendale;
- Acquisto certificati verdi;
- Utilizzo di cancelleria ecosostenibile (block-notes di carta riciclata, penne composte da materiali riciclati o di natura vegetale, cartelline contenitrici fatte di materiale riciclato, etc.);
- Utilizzo per i nostri Operatori di **divise con certificazione Ecolabel Europeo** (Decisione 2014/350/UE);
- Utilizzo di smartphone/tablet in dotazione in possesso dell'etichetta **Energy Star**.

### Grafico: riconoscimenti in materia di sostenibilità

Certificazione Asseco 	Certificazione EcoVadis 	Certificazione Achilles 
Avetta membership 	Rating di legalità 	Adesione Global Compact ONU  Network Italia

### Azione a tutela dell'ambiente N. 1 – QHSE Policy e Piano di Sostenibilità di Gruppo

Cosmopol, da sempre azienda attiva nella promozione di politiche di sostenibilità, si è

dotata di una estesa policy QHSE (documento di indirizzo strategico) e di dettagliato Piano di Sostenibilità (documento attuativo). **Cosmopol è il primo Istituto di Vigilanza in Italia ad aver aderito al Global Compact ONU.** Il nostro piano di sostenibilità si pone obiettivi specifici in 9 dei 17 goals definiti nell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDG)**; in particolare ci siamo posti gli obiettivi di sostenibilità ambientale **7.2, 7.3, 12.2 e 13.3**

All'interno del Piano di Sostenibilità di gruppo, a dimostrazione dell'attenzione all'ambiente e alla sua protezione, Cosmopol ha deciso di dotarsi di una **Politica Ambientale**, che, oltre a ribadire il costante rispetto di tutte le prescrizioni legislative e dei requisiti normativi applicabili, formalizza l'impegno dell'Azienda a migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali per ridurre l'impatto delle proprie attività e delle proprie strutture. Cosmopol si impegna a investire risorse tecniche, economiche e professionali necessarie per rispettare pienamente le linee guida della Politica.

### **Azione a tutela dell'ambiente N. 2 – Codice di Condotta Fornitori e Questionario Fornitori**

---

A tutti i fornitori del gruppo è richiesto, al fine di minimizzare l'impatto ambientale, un approccio preventivo nei confronti delle minacce ambientali, impegnandosi e obbligandosi ad ottimizzare l'uso delle risorse naturali disponibili. Per questo abbiamo adottato un Codice di Condotta che tutti i nostri fornitori devono sottoscrivere. Per la valutazione del grado di sostenibilità delle azioni che i nostri fornitori mettono a loro volta in campo, devono tutti sottoscrivere un apposito questionario.

### **Azione a tutela dell'ambiente N. 3 – Conversione della Flotta di Autopattuglie.**

---

Il nostro gruppo è convinto che la perseveranza nella ricerca di un miglioramento continuo sia fondamentale per raggiungere l'eccellenza dei servizi e per favorire la crescita aziendale, nel rispetto dell'ambiente, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori. Questo impegno si è concretizzato nell'istituzione di un Sistema Aziendale Integrato di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza e Salute dei lavoratori che, ispirandosi agli standard internazionali (ISO 14001) prevede la definizione di standard di accettabilità e procedure adatte alle specifiche attività. Uniformando la politica aziendale al Sistema di Gestione Ambientale, il nostro Istituto ha convertito la propria flotta con auto mezzi non inquinanti e a basso impatto ambientale.

## Azione a tutela dell'ambiente N. 4 – ISO 14001 e ISO 14064-1.

Un risultato concreto, che evidenzia l'impegno e gli investimenti del Gruppo verso la tutela dell'ambiente e la spinta verso il miglioramento continuo, è rappresentato per Cosmopol dal possesso delle **certificazioni ISO 14001 e ISO 14064-1**.

## Azione a tutela dell'ambiente N. 5 – Mobilità Sostenibile per gli Spostamenti Casa-Lavoro.

Il nostro Istituto ha da sempre a cuore lo sviluppo sostenibile ed ecosostenibile, promuovendo azioni concrete per limitare l'impatto ambientale delle attività svolte. L'azione più importante è la mobilità sostenibile, promuovendo l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici per gli spostamenti casa-lavoro. Incentiviamo la fornitura alle nostre GPG dei **"Pass Mobilità"**, abbonamenti annuali personali per la rete di trasporto pubblico, uno strumento che rispetta e tutela l'ambiente rappresentando una soluzione green per favorire l'uso dei mezzi pubblici e nello stesso tempo migliora la qualità della vita quotidiana dei dipendenti riducendo lo stress da pendolarismo.

## Azione a tutela dell'ambiente N. 6 – Formazione Specialistica in Tutela dell'Ambiente

Molto altro facciamo in materia di formazione: una consistente componente di ore formative che eroghiamo ogni anno è dedicata alla materia ambientale. Approfondiamo le disposizioni normative, le regole di comportamento, l'innovazione e le strumentazioni tecnologiche (paperless), condividendo esperienze operative, casi di successo e di frustrazione.

### Corso di Formazione in Materia Ambientale

**Obiettivo:** Far acquisire ai partecipanti un'adeguata conoscenza delle best practices e della normativa generale in materia di tutela ambientale e specifica relativa all'ambiente di lavoro.

**Contenuti:** La conformità alle vigenti disposizioni di legge; la gestione ambientale secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 14001; impegni in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire l'inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo; individuazione dei rischi ambientali relativamente a sostanze pericolose; luoghi di lavoro; attrezzature; rischi fisici (rumore, campi elettromagnetici, radiazioni ionizzanti); rischi biologici; rischi elettrici, chimici, esplosioni, incendi, etc.

**Formatori:** Tecnici con esperienza almeno decennale in materia.

**Ore:** 8

**Refresh:** Triennale

## Azione a tutela dell'ambiente N. 7 – Pratiche per la concreta riduzione dell'impatto ambientale.

Nell'esecuzione dei servizi, garantiamo:

- l'introduzione di apparecchiature e tecnologie che riducono significativamente il fabbisogno energetico (**es. torcia ricaricabile con pannello solare**). Gli impianti già installati, o che installeremo in caso di affidamento, si caratterizzano/ranno per essere costituiti da materiali e tecnologie moderne in grado di assicurare un sostanziale risparmio energetico;

- l'utilizzo di cancelleria ecosostenibile (**block-notes di carta riciclata, penne composte da materiali riciclati o di natura vegetale, cartelline contenitrici fatte di materiale riciclato, etc.**)

- l'introduzione di sistemi informativi innovativi in grado di annullare progressivamente i materiali di comunicazione su carta e allo stesso tempo di mantenere alto la qualità delle informazioni trasmesse;

- l'utilizzo per i nostri Operatori di divise con certificazione **Ecolabel Europeo** (Decisione 2014/350/UE) con riferimento a tutti i requisiti previsti o altra etichetta ambientale di Tipo I equivalente (conforme alla norma ISO 14024) ovvero possesso della certificazione OEKO-TEX® Standard

100 o "Confidence in textile" con riferimento a tutti i requisiti previsti o altra certificazione di tipo I equivalente. Il nostro Istituto garantisce per le nostre GPG impegnate in servizio l'utilizzo di divise il cui tessuto contiene più del 50% di fibre naturali, che garantiscono un basso impatto ambientale e ridotti rischi per la salute sia in fase di produzione (perché la coltivazione di cotone biologico non richiede l'intervento di insetticidi) che in fase di smaltimento (perché sono biodegradabili).

- l'utilizzo di smartphone/tablet in dotazione in possesso dell'etichetta **Energy Star**. Energy Star è un programma governativo statunitense per promuovere la conservazione di energia migliorando l'efficienza dei prodotti di consumo.



## RISULTATI RAGGIUNTI IN TERMINI DI RIDUZIONE EMISSIONI CO2

### Risultato N. 1 – ISO 14001 e ISO 14064-1.

Un risultato concreto, che evidenzia l'impegno e gli investimenti verso la tutela dell'ambiente e la spinta verso il miglioramento continuo, è rappresentato per Cosmopol dal possesso delle **certificazioni ISO 14001 e ISO 14064-1**.

### Risultato N. 2 – Conversione della Flotta di Autopattuglie.

**Abbiamo convertito il 100% della nostra flotta in automezzi a basso impatto ambientale, portando 197 auto da Diesel Euro 5 a Diesel Euro 6 e ad auto elettriche. La nostra flotta è ora composta da 13 auto ad alimentazione esclusivamente elettrica (#3 Tesla e #10 Renault ZOE) e da 197 auto con alimentazione a gasolio EURO 6 prodotte da FIAT Modello Panda e Citroen Modello C3.** In aggiunta, per i veicoli in nostra dotazione viene utilizzata una miscela integrata con il 20% di carburante eco-sostenibile, ottenendo una significativa riduzione delle emissioni CO2.

→ A parità di consumo di CO2, **abbiamo ridotto la dispersione di ossidi di azoto del 1.475,00%**.

Tipologia	Consumo di CO2 per g/km		Consumo di NOx per g/km	
	Benzina	Diesel	Benzina	Diesel
<b>Euro V</b>	1,00	0,50	0,06	1,18
<b>Euro VI</b>	1,00	0,50	0,06	0,08
<b>Euro VII</b>	0,50	0,50	0,06	0,06

### Risultato N. 3 – Acquisto Energia Verde Marchio FONTEL 100% ENERGIA VERDE

Cosmopol acquista regolarmente energia verde a marchio FONTEL 100% ENERGIA VERDE. **Posto l'annullamento di consumo di CO2 grazie all'acquisto di Energia Verde:**

Tipologia	Consumo di CO2 in g per kWh
<b>Energia tradizionale</b>	531
<b>Energia Verde</b>	0

→ Abbiamo ottenuto nel 2022 un risparmio di Co2 di ben 206.190,49 kg.

<b>COSMOPOL</b>		
<b>Fascia</b>	<b>kWh anno 2022</b>	<b>KG di CO2 non prodotti</b>
<b>F1</b>	157.762,00	83.771,62
<b>F2</b>	87.906,00	46.678,09
<b>F3</b>	142.638,00	75.740,78
<b>Totale</b>	<b>388.306,00</b>	<b>206.190,49</b>

## Strumenti per consentire il monitoraggio

Cosmopol S.p.A. è impegnata nella realizzazione di soluzioni di servizio ispirate alla sostenibilità ambientale perché ha sposato la convinzione che essa rappresenti **un investimento per la creazione di valore**, con ritorni positivi sia per l'ambiente e per la nostra crescita aziendale. *Nel concreto, tra le varie tipologie di indicatori di prestazione ambientale:*

☑ **Management Performance Indicators (MPI)** che forniscono informazioni sugli *sforzi manageriali* che il nostro Istituto compie per influire sul miglioramento della prestazione ambientale in riferimento alle **risorse umane e strumentali** (rispetto della normativa vigente, addestramento del personale in materia ambientale, efficace ed efficiente utilizzo delle risorse, gestione ambientale, prestazione finanziaria ambientale relazioni con la collettività);

☑ **Operational Performance Indicators (OPI)** che forniscono informazioni e valutano gli *sforzi operativi* delle operazioni condotte, come la progettazione, l'installazione, la gestione e la manutenzione delle attrezzature e degli impianti, i flussi di materie prime ed energia, le emissioni;

☑ **Environmental Condition Indicators (ECI)** che fotografano la condizione in cui l'azienda si trova misurandone l'impatto sull'ambiente e vengono di norma valutati da agenzie governative o strutture pubbliche.

**Il nostro Istituto, coerentemente con la tipologia di attività che svolge (non fondandosi sulla trasformazione di materie prime né di acqua né prevedendo un elevato consumo di energia), eseguendo annualmente questionari, test e confronti statistici su insiemi coerenti di dati quali, ad esempio, gli adempimenti in materia di smaltimento rifiuti e di imballaggi, la formazione del personale in relazione all'ambiente, etc.**

Il procedimento proposto per la valutazione della prestazione ambientale (MPI, OPI, ECI) permette di acquisire informazioni importanti per migliorare **la prestazione della direzione** in relazione: ■ all'addestramento del personale, ■ al rispetto della normativa vigente, ■ all'efficace ed efficiente utilizzo delle risorse, ■ alla gestione ambientale, ■ alle relazioni con la collettività. Il valore associato a ciascun indicatore (MPI, OPI, ECI) è compreso tra 1 (cadenza dell'indicatore positiva) e 10 (cadenza dell'indicatore negativa). Nello specifico per OPI e ECI:

OPI

Punteggio per ciascun parametro =  $(V_r - V_c) \times 10 / V_r$

*V<sub>c</sub> (valore calcolato)*

ECI

Punteggio per ciascun parametro =  $(V_m - V_n) \times 10 / V_n$

*V<sub>m</sub> (Valore misurato)*

## SOSTENIBILITA' SOCIALE

Consapevoli dell'impatto del proprio operato sugli stakeholder diretti ed indiretti interessati dalla propria azione, Cosmopol si impegna nel far suoi i principi dell'**Agenda2030** per contribuire, nella propria dimensione e influenza, al raggiungimento dei goals di un ampio set di obiettivi.

In particolare Cosmopol è da sempre in prima linea sulla creazione delle pre-condizioni per un'occupazione piena e produttiva per ogni lavoratore, per la protezione del diritto al lavoro e per la promozione di un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori. Per questo, il nostro progetto di miglioramento si focalizza sulle **azioni concrete che Cosmopol garantisce ai lavoratori e alle lavoratrici coinvolte**.



Cosmopol è il primo Istituto di Vigilanza in Italia ad aver fatto richiesta ed ottenuta l'adesione al **Global Compact ONU**. Il nostro piano di sostenibilità si pone obiettivi

specifici in 9 dei 17 goals definiti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals**); in particolare ci siamo posti gli obiettivi di parità di genere e di Women's Empowerment Principles ispirati dai Principi I e VI del Global Compact.

- ☑ **Principio I:** Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
- ☑ **Principio VI:** Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Promuoviamo i **principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità** e ci impegniamo a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona così come a creare un ambiente di lavoro nel quale tutti sono trattati con equità e valorizzati per la propria unicità. Con oltre 6.000 dipendenti, siamo impegnati in prima linea a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuno dei nostri collaboratori e censuriamo qualsiasi forma di comportamento che possa causare discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Allo stesso modo, **ci opponiamo fermamente a qualsiasi decadimento o banalizzazione delle relazioni lavorative**: non tolleriamo molestie fisiche,

verbal, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che possono creare un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro; perciò, continuiamo a costruire un ambiente inclusivo dove tutti hanno la possibilità di emergere. Costruire un business fondato sul **welfare** significa creare un ambiente bilanciato tra esigenze lavorative e personali, con una cultura inclusiva, dove uomini e donne siano apprezzati per **l'unicità del loro contributo** e siano in grado di influenzare positivamente la cultura aziendale. Crediamo nella diversità, nella parità, nell'inclusione e nell'utilizzo di prospettive diverse. **Reclutiamo attivamente candidati di diversa provenienza** e promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo



M. Bolognese,  
CEO

“Il recentissimo rinnovo del CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari (16 Febbraio 2024) determinerà da subito una riduzione del turnover. I nostri dipendenti, forti di condizioni economiche molto migliorative, ed uguali per tutte le aziende del settore, limiteranno la ricerca di nuove opportunità sul mercato del lavoro, privilegiando soft values come la stabilità dell'azienda, la puntualità dei pagamenti, la vicinanza umana dei proprio superiori ed il senso di partecipazione ad un progetto imprenditoriale di crescita unico sul mercato Italiano. In aggiunta, il nostro piano di welfare per i dipendenti contribuirà ad accrescere ulteriormente la comfort zone di ciascuno con un aiuto concreto.

## LA SFIDA DI ASSUMERE E TRATTENERE DONNE ED OVER 50

Comprendere la diversità nella nostra forza lavoro è un nostro interesse professionale specifico, che ha una sua motivazione strategica.

**Riteniamo che attraendo in misura massiva nella nostra azienda donne e over 50 possiamo contrastare i tassi di turnover più significativi generati dai neolavoratori nomadi, che prediligono impieghi temporanei.**



21 Giugno 2023: La Repubblica

La storia della nostra dipendente Trisha, assunta a tempo indeterminato quando era al terzo mese di gravidanza.

*Per assumere e trattenere le persone di sesso femminile è necessario garantire che le condizioni di base di una meritocrazia siano presenti in azienda. Essere consapevoli, in misura sistematica, di come involontariamente interpretiamo in modo diverso gli stili di comunicazione personale delle donne e degli uomini. E fare attenzione a garantire che i processi di valutazione e promozione non fraintendano inavvertitamente quegli stili, per entrambi i sessi.*

La competizione per assumere risorse umane oggi riguarda davvero tutti. Quindi assumere e mantenere una forza lavoro diversificata è un problema aziendale più competitivo che mai: per la nostra azienda, che a livello consolidato occupa più di 6.000 risorse, si tratta di uno dei fattori più critici per ottenere costantemente risultati di successo.

È importante che la forza lavoro di un'azienda non solo rifletta la diversità delle risorse disponibili oggi, ma anche rispecchi la diversità nelle esigenze dei suoi clienti.

Naturalmente, le donne devono essere una parte importante di qualsiasi sforzo per l'inclusione nella forza lavoro. Ma ci sono ulteriori sfide. Accanto all'obiettivo di portare il maggior numero di donne possibile **da una condizione di inattività ad una di servizio attivo** nel settore della vigilanza, è necessario comprendere come creare donne di maggior successo.

→ Le donne vogliono sapere che i processi personali per le valutazioni, le promozioni e i collocamenti lavorativi sono **equi** e che tali processi prendono atto delle sottili differenze tra il modo in cui uomini e donne guidano le loro carriere. La **flessibilità** è importante anche per le donne, e questo è qualcosa di sempre più importante per i lavoratori più giovani in generale. Ma non si tratta di equilibrio tra lavoro e vita privata di per sé. Le persone che hanno scelto di lavorare in Cosmopol, ad esempio, hanno già dichiarato che

una carriera è molto importante nella loro vita. Vogliono essere **parte della creazione di un grande successo** duraturo. E questo implica una certa quantità di lavoro. Ma vogliono flessibilità, la possibilità di fare scelte che consentano loro di avere successo durante la loro carriera e la loro vita personale.

**Per assumere e trattenere le persone di sesso femminile è necessario garantire che le condizioni di base di una meritocrazia siano presenti in azienda. Essere consapevoli, in misura sistematica, di come involontariamente interpretiamo in modo diverso gli stili di comunicazione personale delle donne e degli uomini. E fare attenzione a garantire che i processi di valutazione e promozione non fraintendano inavvertitamente quegli stili, per entrambi i sessi.**

Quindi, quando qualcuno dice che una donna è troppo timida o troppo aggressiva, è necessario chiedersi se è più timida o aggressiva della controparte maschile il cui comportamento non commenteremo.

Avere qualcuno che ascolta questi pregiudizi non intenzionali negli stili di interpretazione è molto utile. Inoltre, è necessario assicurarci che il processo di promozione non venga deviato in modi inutili.

Assicurarci che la tendenza delle donne a non alzare la mano per un lavoro non venga interpretata come una mancanza di ambizione. E assicurarci che il processo di promozione identifichi sistematicamente le donne che possono ambirvi, non perché le donne debbano avere un vantaggio nel processo di promozione, ma perché non dovrebbero essere trascurate inavvertitamente.

**Over 50: crediamo nel potere del lavoro di trasformare la vita delle persone. La riqualificazione dei lavoratori a metà carriera è un aspetto fondamentale per aiutare la nostra impresa e la nostra comunità a raggiungere una crescita più inclusiva.** *“Non capiscono la tecnologia. Hanno difficoltà a sviluppare nuove abilità. Non si relazioneranno bene con i colleghi di generazioni diverse”.* Sono tutte percezioni errate che i responsabili delle assunzioni di tutto il mondo hanno sui candidati tra i 50 e i 60 anni. Gli individui di età pari o superiore a 50 anni sono di fatto erroneamente percepiti come meno desiderabili in termini di competenze, attitudine alla formazione e capacità di inserimento in un'organizzazione. Egualmente, e paradossalmente, gli stessi lavoratori over 50 sono percepiti più in alto nelle prestazioni lavorative rispetto ai dipendenti di dieci anni più giovani. Stiamo riqualificando i lavoratori più anziani dal 2018. Lungo il percorso, abbiamo identificato interventi specifici per aiutare questo gruppo a garantirsi posti di lavoro. Stiamo

formando in questo preciso momento oltre 150 disoccupati, il 10% dei quali sono lavoratori a metà carriera, con poca o nessuna esperienza per lavori nel settore della sicurezza. Entro la fine di quest'anno, il programma prevede di aver preparato circa 100 dei suoi partecipanti per l'inserimento lavorativo. C'è una forte domanda di lavoratori nel settore della Sicurezza. Il programma inizia con un corso intensivo specifico per il ruolo seguito da un primo contratto di sei mesi nella nostra azienda.

### **Azione #1: Obiettivi da raggiungere**

Cosmopol si impegna a guidare l'inserimento di nuovo personale verso il bilanciamento tra under e over 50.

### **Azione #2: Personale con disabilità**

Cosmopol reputa le risorse appartenenti alle categorie svantaggiate lavoratori performanti al pari di quelli non appartenenti a nessuna categoria "protetta"; considera questi lavoratori persone solo potenzialmente più fragili alle quali assicurare, in caso di bisogno, maggiore e concreta vicinanza. In primo luogo, Cosmopol garantisce, entro determinati limiti di spesa (significativi ed in percentuale rispetto al fatturato), gli adeguamenti e le implementazioni inerenti i dispositivi meccanici, tecnologici ed informatici, gli adeguamenti e le implementazioni inerenti gli arredi, le attrezzature e le soluzioni che rendano la postazione ergonomicamente più adatta alla condizione del lavoratore, su semplice richiesta dello stesso, anche per il tramite dell'associazione sindacale, previo parere favorevole del medico competente. In particolare, Cosmopol si avvale del supporto dei Centri per l'Impiego e dei servizi appositamente istituiti dall'ANPAL per l'inserimento dei soggetti svantaggiati.

### **Azione #3: Armonizzazione del lavoro con la sfera privata. Flessibilità negli orari di lavoro.**

La promozione della flessibilità degli orari di lavoro incontra le esigenze personali dei lavoratori e delle lavoratrici e viene perseguita attraverso la contrattazione aziendale. La regolamentazione presuppone l'attuazione di azioni positive: la flessibilità degli orari di lavoro, l'individuazione delle risorse maggiormente propense alle sostituzioni mediante lavoro supplementare, l'istituto della banca ore e la possibilità di accedere al part-time. Con queste soluzioni si garantisce il superamento delle criticità tipicamente legate all'armonizzazione della sfera privata e familiare con quella professionale, nel solco delle previsioni di cui al D.P.C.M. 23 dicembre 2010 n. 277, anche ai fini della fruizione delle

relative agevolazioni di carattere economico. La contrattazione aziendale interviene, ampliando le eventuali garanzie legali, nei casi di: maternità, adozioni, patologie gravi dei figli minori, patologie tumorali, separazioni legali e/o giudiziarie, assistenza familiari disabili in condizioni di gravità.

La nostra Direzione Aziendale, supportata dal reparto HR, individua i soggetti "fragili" favorendo una **rete di protezione** costituita dai colleghi privi di specifiche esigenze che, attraverso gli strumenti propri della contrattazione collettiva (maggiorazioni per lavoro straordinario, banca ore, ecc.), garantiranno la flessibilità necessaria a tutelare le specifiche esigenze dei soggetti individuati.

#### **Azione #5: Obiettivi da raggiungere – Presenza di personale femminile**

Cosmopol è impegnata a guidare l'inserimento di nuovo personale per raggiungere il bilanciamento fra sessi, mirando ad una distribuzione equa di lavoratori di sesso maschile e femminile.

#### **Azione #6: Premio aziendale speciale per le lavoratrici, convertibile in Welfare.**

Al fine di promuovere ulteriormente il welfare tra i lavoratori, Cosmopol attua un piano di incentivazione economica specifico.

L'attuazione del programma di incentivazione economica è affidata alla contrattazione collettiva di livello aziendale. La misura dell'incentivazione è legata al raggiungimento di obiettivi sia di tipo individuale che collettivo, definiti sugli specifici gruppi di lavoro specificamente studiati legati ad incrementi oggettivi della produttività (diminuzione del tasso di assenteismo nella misura del 50% e grado di soddisfazione del cliente nella misura minima dell'80%). I trattamenti premiali sono erogati in misura variabile in base ai risultati raggiunti. Le lavoratrici potranno convertire, anche parzialmente, l'emolumento economico aggiuntivo in welfare aziendale, maggiorandolo in questo caso nella misura del 10% (servizi di trasporto pubblico, asili nido, assistenza a soggetti non autosufficienti, buoni pasto soggetti al trattamento contributivo e fiscale di cui al D.L. 25 marzo 2016, buoni scuola per i figli).

La politica in tema di retribuzione ed incentivazione ha l'obiettivo di:

- ➔ supportare l'integrazione tra le diverse aree aziendali;
- ➔ aumentare il coinvolgimento degli Addetti;
- ➔ sviluppare le professionalità degli Addetti ed allinearle con le necessità aziendali.

Schematizziamo di seguito gli obiettivi e gli strumenti utilizzati da Cosmopol.

OBIETTIVO GESTIONALE	Supportare l'integrazione tra diverse aree	Aumentare il coinvolgimento	Sviluppo individui e allineamento con necessità aziendali
MODELLO DI INCENTIVAZIONE	Team bonus/incentivi di progetto	Premi collettivi	Sistemi Pay for Competence
EFFETTO SULLE PERSONE	Supporta la collaborazione, facilita il cambiamento culturale	Moderato	Elevato, facilita il cambiamento culturale

  

OBIETTIVO GESTIONALE	
Supportare l'integrazione tra diverse aree	Permettere l'integrazione di aree funzionali diverse significa impostare dei sistemi di incentivazione trasversali, che travalichino i confini funzionali. Questo può avvenire nel caso di progetti (e quindi di organizzazioni temporanee) o di processi (pensando a prestazioni interfunzionali). I sistemi di <b>team bonus</b> possono rispondere a questo obiettivo. In termini di effetto sulle persone occorre ricordare che questi sistemi sicuramente aiutano ad instaurare la collaborazione tra le persone e spesso sono utili in momenti di cambiamento (ad esempio quando si stanno impostando progetti di revisione organizzativa e di orientamento ai processi).
Aumentare il coinvolgimento	Per coinvolgere le persone sulle prestazioni aziendali (oltre a <i>profit e gain sharing</i> ) anche i <b>premi collettivi</b> costituiscono uno strumento utile. Questo sistema di incentivazione, se ben progettato e comunicato, consente di ottenere effetti moderati sulle persone. Gli effetti non possono essere elevati in quanto si tratta sempre di prestazioni aziendali e quindi non direttamente collegabili al contenuto del lavoro di ogni ruolo.
Sviluppo individui e allineamento con necessità aziendali	Se l'organizzazione intende invece correlare il sistema di incentivazione al sistema di valutazione e sviluppo degli individui, occorre pensare ai sistemi <b>Pay for competence</b> , ovvero ricompensare gli individui in relazione al grado di raggiungimento delle competenze chiave per ricoprire il ruolo specifico. Tali sistemi sono molto importanti in caso di cambiamento culturale e possiedono un elevato potere incentivante, ma richiedono una grande attenzione al processo di valutazione e coinvolgimento dei capi.

## PARITA' DI GENERE



Consapevoli dell'impatto del proprio operato sugli stakeholder diretti ed indiretti interessati dalla propria azione, Cosmopol si impegna nel far suoi i principi dell'**Agenda2030** per contribuire, nella propria dimensione e influenza, al

raggiungimento dei goals di un ampio set di obiettivi.

In particolare Cosmopol è da sempre in prima linea sulla creazione delle pre-condizioni per un'occupazione piena e produttiva per ogni lavoratore, per la protezione del diritto al lavoro e per la promozione di un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori.



Cosmopol è il primo Istituto di Vigilanza in Italia ad aver fatto richiesta di adesione al Global Compact ONU. Il nostro piano di sostenibilità si pone obiettivi specifici in 9

dei 17 goals definiti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals**); in particolare ci siamo posti gli obiettivi di parità di genere e di Women's Empowerment Principles ispirati dai Principi I e VI del Global Compact.

- ☑ **Principio I:** Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
- ☑ **Principio VI:** Alle imprese è richiesta l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Promuoviamo i **principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità** e ci impegniamo a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona così come a creare un ambiente di lavoro nel quale tutti sono trattati con equità e valorizzati per la propria unicità. Con oltre 6.000 dipendenti, siamo impegnati in prima linea a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuno dei nostri collaboratori e censuriamo qualsiasi forma di comportamento che possa causare discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Allo stesso modo, **ci opponiamo fermamente a qualsiasi decadimento o banalizzazione delle relazioni lavorative**: non tolleriamo molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che possono creare un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro; perciò, continuiamo a costruire un ambiente inclusivo dove tutti hanno la possibilità di emergere. Costruire un business fondato sull'uguaglianza di genere significa creare una cultura inclusiva, dove uomini e donne siano apprezzati per **l'unicità del loro contributo** e siano in grado di influenzare positivamente la cultura aziendale. Perché quando le persone hanno le stesse opportunità di crescita, tutti ne traggono vantaggio. Crediamo nella diversità, nella parità, nell'inclusione e nell'utilizzo di prospettive diverse. Creare una cultura accogliente e inclusiva è essenziale affinché le persone svolgano il loro lavoro al meglio. **Reclutiamo attivamente candidati di diversa provenienza** e promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo. Nel lavoro, la diversità ci aiuta a crescere sia come persone che come organizzazione.

- Per questo Cosmopol vigila affinché le prescrizioni contenute nel proprio **Codice Etico** siano rispettate intervenendo, in caso di necessità, con le **azioni correttive** (e disciplinari) ritenute più idonee anche nei confronti di lavoratori (tra i quali anche Quadri e Dirigenti). Il Codice Etico contiene le norme comportamentali che devono essere sempre rispettate nell'ambito delle attività svolte per Cosmopol e costituisce la linea guida nei rapporti tra colleghi, con i clienti, i fornitori, le altre Aziende o Associazioni e nei confronti dei soggetti pubblici ed istituzionali.
- Il CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari considera il **lavoro notturno** come normale

lavoro. La previsione contrattuale, la cui ratio è facilmente comprensibile, si può però prestare, anche in buona fede, dai responsabili per organizzare il servizio con l'assegnazione di alcuni specifici lavoratori a frequenti turni di lavoro notturni, anche di sesso femminile, cosa che, seppur assolutamente legittima, potrebbe essere vissuta dai predetti lavoratori come un atto discriminatorio. A tal proposito la nostra azienda impartirà dettagliate istruzioni nei confronti dei responsabili operativi con adozione di un sistema di rotazione dei turni di servizio ispirata a criteri di equità.

A partire dal mese di luglio del 2019, a seguito della entrata in vigore del Codice Etico e in ossequio ai principi ivi contenuti in tema di Uguaglianza, imparzialità e pari opportunità, Cosmopol si è impegnata a realizzare una politica volta a correggere lo squilibrio tra impiego di lavoro maschile e femminile, in una realtà aziendale e di settore storicamente e culturalmente appannaggio del genere maschile.

Le azioni combinate hanno coinvolto, oltre le funzioni direttive nelle tre aree Personale, Operation e Amministrativa, l'ufficio recruitment, l'ufficio paghe e, soprattutto i responsabili operativi. Ad essi in particolare è stato affidato l'obiettivo primario di creare la massima flessibilità di impiego al fine di mantenere in servizio il personale di sesso femminile, con particolare riferimento alle giovani madri che, in assenza di specifiche agevolazioni tese all'armonizzazione dei tempi famiglia/lavoro, tendono ad abbandonare volontariamente l'occupazione per non pregiudicare l'equilibrio familiare. In questo senso l'aver fornito facoltà e prerogative in termini di scelta della collocazione temporale e fisica della prestazione rispetto alla generalità dei colleghi in capo a determinate categorie di lavoratori (donne con figli minori ma anche soggetti fragili come quelli portatori di handicap e/o lavoratori con patologie invalidanti), hanno consentito il raggiungimento di notevoli risultati, come peraltro sottolineato anche nei **rapporti periodici** sulla situazione per personale maschile e femminile che hanno portato la forza lavoro femminile oggi al **22,7%** (ventiduevirgolasette%), **più che triplicando** il valore di Gennaio 2019.

● Cosmopol fornirà uno specifico **indirizzo di posta elettronica al quale segnalare comportamenti vessatori** e discriminatori dei quali il lavoratore in ipotesi senta di essere vittima.

● Inoltre, quando consentito, a seguito di specifica autorizzazione dei clienti, forniamo un'apposita **cassetta per lettere** da utilizzare in totale anonimato al fine di denunciare episodi di discriminazione verificatesi in servizio, lasciando valutare tali denunce a un comitato etico composto da tre professionisti esterni.

## Risultati raggiunti con riferimento alle previsioni della PDR UNI 125:2022



Il Consiglio di Amministrazione di Cosmopol presenta una percentuale di donne in ruoli apicali all'interno del proprio Consiglio di Amministrazione pari al **50%**.

HCM S.p.A., la holding a cui fa capo il 100% di Cosmopol S.p.A., ha come **Amministratore Unico** una donna.

HCM S.p.A. è stata premiata negli anni 2020, 2021 e 2022 proprio quale **Azienda Leader a Conduzione Femminile**.

L'ultimo "rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" redatto nel 2021 ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, conferma che:

- Cosmopol S.p.A. impiegava nel 2022 personale femminile nella percentuale del **12,0%**.

Il dato è in **costante crescita**, tanto che ad oggi risulta quanto segue:

- Cosmopol S.p.A. impiega personale femminile nella percentuale del **15,3%**.