COS.MA s.r.l.
OPERE IN VERDE
ARREDO URBANO EDILI E STRADALI

Oggetto: Politica relativa a Diversità e Inclusione

La diversità e l'inclusione sono un valore importante per COS.MA SRL, un impegno volto a costruire un ambiente di lavoro in cui tutte le persone possano sentirsi a loro agio e contribuire alla realizzazione degli obiettivi aziendali, con le proprie caratteristiche personali.

COS.MA ha quindi ha emesso la sua Politica relativa a Diversità e Inclusione aziendale, finalizzata da un lato a formalizzare i principi su cui si basa e le modalità in cui si articola ogni iniziativa aziendale in materia di diversità e inclusione, dall'altro a sensibilizzare in materia tutto il personale, per individuare linee di azione atte a favorire l'inclusione.

Detta politica è in linea con i principi e agli impegni della Responsabilità Sociale, e rappresenta un importante passaggio nel percorso verso l'inclusione, nel quale rientrano anche le attività di networking e di studio in materia, in particolare con Euanto riguarda la diversità di genere.

L'applicazione della Politica è compito di tutti e il mancato rispetto della stessa sarà oggetto di procedimento disciplinare.

Calendasco lì, 07-02-2022

La Direzione

PREMESSA

La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono un impegno prioritario del Gruppo per sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.La presente Politica, in linea con i valori del Codice Etico, formalizza i principi del Gruppo in materia di diversità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.

La Politica ha l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità 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 ostacola tale realizzazione.

La Politica rafforza l'impegno aziendale volto a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

COS.MA rispetta tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

La Politica si applica a tutti/e coloro che operano in azienda, indipendentemente dallo status contrattuale, comprese le persone in formazione, i/le tirocinanti e gli/le apprendisti/e (di seguito "Dipendenti e Collaboratori" come anche definiti nel Codice Etico del Gruppo Iren).

IMPEGNO E PRINCIPI GENERALI

COS.MA ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.

Le politiche di diversità e inclusione sono indirizzate verso la non discriminazione in fase di selezione, la valorizzazione delle competenze e dei "talenti" specifici, la promozione della managerialità al femminile e la formazione, che sta alla base di ogni politica di crescita delle persone, attraverso programmi specifici volti anche ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e a creare un ambiente di lavoro inclusivo.

L'impegno di COS.MA nel valorizzare le persone, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La Politica conferma inoltre l'impegno aziendale, già definito nel Codice Etico, nel sostenere il rispetto della dignità delle persone ed evitare ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana. Nel quadro delle politiche e delle iniziative in tema di diversità e inclusione, l'impegno a promuovere una cultura organizzativa attenta alla valorizzazione delle sue risorse è altresì confermato dall'avvio di implementazione del Sistema HRM-D & I secondo la norma 30415:2021.

2. PROGRAMMI PER LA DIVERSITA' E L'INCLUSIONE

L'impegno Aziendale sui temi della diversità e dell'inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

L'aggiornamento della Politica e dei programmi in materia sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di COS.MA alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve continuamente rinnovarsi.

2.1 Diversità di Genere

Considerata la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, derivante storicamente da motivazioni strutturali socioculturali (per cui, ad esempio, i ruoli tecnici qualificati provenivano da percorsi scolastici e universitari "riservati" alla popolazione maschile), COS.MA si impegna a riequilibrare questa situazione, anzitutto attraverso:

- specifici interventi sulle politiche di selezione al fine di incrementare la presenza femminile e sviluppare un filone di talenti femminili;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la testimonianza di *role model* e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;

Sul piano culturale l'azienda è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (*unconscious bias*) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (*caregiver*) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

Il Gruppo si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotato anche di una specifica Politica sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.

2.2 Diversità Generazionale

L'azienda considera la coesistenza di diverse generazioni al proprio interno un valore per tutti/e, che offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione, grazie alle conoscenze, alle esperienze e alle diverse percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che caratterizzano ogni "età".

Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale occorre comprendere i punti di forza, i limiti e i valori di ogni generazione verso il lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ogni "età".

Per COS.MA la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio di esperienze reciproche tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate. Politiche di sviluppo e sistemi di welfare, inoltre, sono progettati e realizzati tenendo conto delle differenze esistenti e cercando di costruire sempre un'unica comunità aziendale.

2.3 Diversità di Abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, COS.MA si impegna a realizzare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro destinato a migliorare l'accessibilità e a realizzare buone pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. COS.MA sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di 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.

COS.MA ritiene, infine, necessario cambiare il focus, spostando l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni persona attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze, promuovendo un cambio di paradigma culturale e una nuova narrazione della disabilità.

L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati (c.d. accomodamenti ragionevoli) sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria (disattenzione verso la disabilità).

I programmi per la valorizzazione delle diverse abilità sono basati su un alto livello di personalizzazione e sulla costante ricerca di soluzioni (anche tecnologiche) che favoriscano una reale inclusione, a partire da un ascolto attivo delle persone.

Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

2.4 Diversità di Cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per l'azienda.

In linea con i principi del Codice Etico, l'azienda considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la valorizzazione delle loro peculiarità, in una cultura aziendale inclusiva e aperta.

È pertanto impegno del TEAM HRM combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il valore nel rispetto delle differenze.

In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti.

Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.

3. APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nella Responsabilità Sociale di COS.MA, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, presidiati e rendicontati in modo trasparente nella Social Responsibility.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, il TEMA HRM ha costituito un punto di ascolto permanente, focalizzato al monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone del Gruppo. Tale struttura è inoltre attiva nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche, attraverso la casella di posta elettronica commerciale@cosmasrl.eu

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

- ✓ definisce ed attua politiche aziendali inclusive che, a partire dal vertice, 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.

COS.MA a tal fine ritiene fondamentale il ruolo del management che deve costituire un esempio per i/le collaboratori/trici 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 dell'HR 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, garantendo la massima equità ed inclusione.

Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa, in linea con i principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.

La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per l'azienda va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazione con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

a) impegnare tutte le risorse in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;

b) essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con l'azienda.

4. SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO

Il Gruppo monitora l'attuazione della presente Politica e promuove l'utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni) in modo da tutelare chi effettua la segnalazione stessa.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, per posta ordinaria o tramite canale informatico, seguendo le indicazioni riportate nel Codice Etico. 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 (oggetto del sistema di incentivazione a breve e a lungo termine, del sistema di gestione aziendale HRM-D&I sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

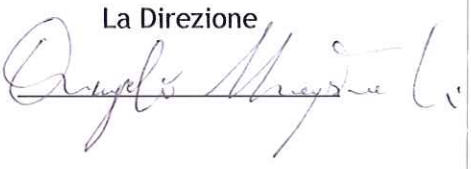
Il/la Dipendente che pone in essere o tenta di porre in essere un comportamento vietato dalla presente Politica, segnalato e provato, è sottoposto/a da parte della Società di appartenenza a procedimento disciplinare.

5. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La Politica HRM- D&I è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso la intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e il sito nell'area Dawnload.

L'aggiornamento viene curato periodicamente e in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia.

Il TEAM HRM

Stella Armani, Angelica Bonica, Ivo Accili

La Direzione