

Banca Agricola Popolare di Sicilia

Policy
per la Parità di Genere
e collegate



Sommario

Premessa	3
Riferimenti Normativi.....	3
1 Il percorso di BAPS verso la parità di genere.....	4
2 I principi ispiratori.....	4
3 L'impegno della Direzione	4
4 Politiche specifiche sulla parità di genere	5
4.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione	5
4.2 Selezione ed assunzione (recruitment)	5
4.3 Gestione della carriera	5
4.4 Equità salariale.....	6
4.5 Genitorialità, cura	6
4.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).....	6
4.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	7
5 Monitoraggio ed attuazione della Politica	7
6 Approvazione e diffusione della Politica.....	7

Premessa

La Banca Agricola Popolare di Sicilia (di seguito denominata anche solo “BAPS” o la “Banca”) è la più grande banca a carattere regionale della Sicilia, pertanto, punto di riferimento per la crescita economica e sociale del territorio siciliano, svolgendo una funzione di grande responsabilità nell'ambito della promozione dei valori dell’etica e della sostenibilità sociale che sono parte integrante della vision e mission della Banca. BAPS ha la forma statutaria di società cooperativa per azioni a responsabilità limitata, identificandosi nei principi di Democrazia economica, Prossimità e Solidarietà propri del modello “banca popolare”. BAPS ha da tempo riconosciuto la sostenibilità sociale, intesa quale processo di sviluppo integrato fra comunità e territorio, come un driver alla propria identità e ritiene che la creazione di valore sia strettamente legata alla sua capacità di integrare i principi della sostenibilità sociale nel proprio modus operandi. Per tale ragione e in linea con gli obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, BAPS ha deciso di avviare un percorso di sensibilizzazione che mette le donne al centro, la loro formazione, le loro ambizioni professionali e di vita, per la creazione di valore sul territorio e la promozione della parità di genere.

Riferimenti Normativi

Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell’Unione Europea del 13 luglio 2021, che mira a trasformare l’Italia in un sistema paese più sostenibile, più resiliente e meglio preparato ad affrontare le sfide e le opportunità della transizione ecologica e digitale con lo scopo di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale del Paese;

Misura 5 “Inclusione e coesione”, Componente 1 “Politiche attive del lavoro e sostegno all’occupazione”, Investimento 1.3 “Sistema di certificazione della parità di genere” del PNRR che definisce un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagna e incentiva le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente "critiche" (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità);

“Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia al Consiglio dei ministri il 5 agosto 2021, che costituisce una delle linee di impegno del Governo in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;

Decreto legislativo dell’11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e in particolare l’art 46-bis - introdotto dalla legge 05 novembre 2021, n. 162 - che istituisce la Certificazione della parità di genere;

Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni” (di seguito PdR) che ha l’obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

Decreto 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento per le Pari Opportunità, pubblicato sulla GURI del 1° luglio, che definisce quali “parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della parità di genere nelle imprese” quelli definiti dalla UNI/PdR 125:2022.

1 Il percorso di BAPS verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, BAPS ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere in termini di presenza e crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della Certificazione rappresenta per BAPS solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento continuo e della promozione dell'uguaglianza di genere. La Certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare la Banca a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

2 I principi ispiratori

I Principi fondamentali sui quali si basa la presente Politica per la Parità di Genere sono:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale
- tutela della persona
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'impegno di BAPS, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* e la *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ adozione di un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere;
- ✓ promozione della cultura della paternità e della condivisione dei ruoli nonché valorizzazione della genitorialità.

3 L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, fondamentale è il ruolo della Direzione della Banca nell'assicurare la continua efficacia e sostenibilità del SGPG.

Infatti, lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante della Direzione e un contributo di tutta la Banca in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

4 Politiche specifiche sulla parità di genere

Di seguito vengono meglio dettagliate le politiche che la Banca ha deciso di adottare in materia di parità di genere relative ai temi del Piano Strategico:

1. Cultura, comunicazione e sensibilizzazione;
2. Selezione ed assunzione (recruitment);
3. Gestione della carriera;
4. Equità salariale;
5. Genitorialità, cura;
6. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
7. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

4.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

BAPS si impegna a:

- ✓ Coltivare un ambiente inclusivo, agendo sulla cultura interna, con azioni continuative di informazione, engagement dei/delle manager e di tutte le risorse sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- ✓ Sostenere e promuovere una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse umane e che promuova il dialogo e il confronto;
- ✓ Adottare misure di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, idonee a contrastare stereotipi di genere e unconscious bias nonché promuovere la visibilità del contributo femminile;
- ✓ Favorire la presenza paritaria tra i relatori del panel di tavole rotonde eventi convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- ✓ Prestare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere nei documenti, procedure, comunicazioni interne ed esterne, annunci di lavoro;
- ✓ Promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

4.2 Selezione ed assunzione (recruitment)

BAPS si impegna a:

- ✓ Promuovere le pari opportunità favorendo un processo di selezione fondato su criteri inclusivi e meritocratici e volto a evitare unconscious bias, stereotipi di genere e domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

4.3 Gestione della carriera

BAPS si impegna a:

- ✓ Promuovere le pari opportunità nell'assegnazione dei ruoli, nella valutazione delle prestazioni e negli avanzamenti di carriera;
- ✓ Adottare processi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali ispirati ai principi di inclusione e parità di genere;

- ✓ Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership, attraverso l'organizzazione e programmazione delle attività compatibile con le esigenze personali e di cura delle risorse.

4.4 Equità salariale

Anche al fine di adeguarsi alla Direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva, BAPS si impegna a:

- ✓ Garantire la trasparenza dei dati sugli stipendi per genere;
- ✓ Tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, per categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- ✓ Provvedere affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- ✓ Consentire alle risorse di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione (abolizione del segreto salariale);
- ✓ Adottare tutti gli strumenti necessari per assicurare la conformità ad un gender pay gap inferiore al 5% (standard prescritto dalla Direttiva comunitaria).

4.5 Genitorialità, cura

BAPS si impegna a:

- ✓ Mantenere i servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (smart working e part-time) e incrementare nel tempo misure specifiche per aumentare il livello di soddisfazione di tutto il personale;
- ✓ Promuovere la cultura della condivisione dei ruoli e quella della paternità con iniziative di welfare e attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione per agevolare la fruizione dei congedi di paternità e parentali da parte degli uomini.

4.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

BAPS si impegna a:

- ✓ Continuare a promuovere modalità di lavoro tali da favorire il bilanciamento vita-lavoro e il benessere individuale attraverso flessibilità oraria e digitalizzazione (smart working);
- ✓ Comunicare e aggiornare le risorse in riferimento alle misure di welfare adottate;
- ✓ Programmare lo svolgimento delle riunioni in orari compatibili con il work-life balance e garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.;
- ✓ Garantire quanto previsto dall'art. 44 del CCNL vigente in tema di disconnessione

4.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'eliminazione di qualsiasi forma di intimidazione, molestia e violenza è uno dei principi fondamentali che inquadra e indirizza l'operato di BAPS. A tal fine, la Banca si impegna a:

- ✓ Vietare qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere;
- ✓ Sensibilizzare le risorse attraverso la promozione di una formazione specifica e periodica sulla "Tolleranza Zero";
- ✓ Prevenire le molestie sul lavoro attraverso la verifica della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori sul tema (survey) e canali di segnalazione ad hoc;
- ✓ Attivare una campagna comunicativa per diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela;
- ✓ Intervenire tempestivamente, qualora si fosse verificato un caso di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate.

5 Monitoraggio ed attuazione della Politica

La Politica impegna tutte le risorse di BAPS nei rapporti con colleghi/e, clienti, beneficiari, fornitori, partner ecc. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando le risorse lavorano all'interno delle diverse sedi di BAPS, sia quando esse operano in sedi esterne alla Banca, in ogni occasione di lavoro.

Gli obiettivi della presente Politica per la Parità saranno oggetto di riesame periodico annuale da parte del Consiglio di amministrazione congiuntamente al Comitato Guida e al/alla Responsabile del SGPG al fine di garantirne l'idoneità ed il continuo aggiornamento e miglioramento (punto norma 6.4.7 dell'UNI/PdR 125:2022).

6 Approvazione e diffusione della Politica

La presente Politica per la Parità di Genere è stata approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato Guida e la sua attuazione è affidata a quest'ultimo e al/alla Responsabile del SGPG.

La Politica è comunicata e diffusa all'interno della Banca e a tutti gli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione, e viene altresì pubblicata sul sito della Banca e sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione al management.