



Cassa di Sovvenzioni e Risparmio fra il Personale della Banca d'Italia (CSR)

Politica per la parità di genere e politiche collegate

Policy approvata 29 ottobre 2024
Rev. 01: 8 maggio 2025



CSR CASSA DI SOVVENZIONI E RISPARMIO
FRA IL PERSONALE DELLA BANCA D'ITALIA



Politica per la parità di genere e politiche collegate

UNI/PdR 125:2022





SOMMARIO

- 1. MISSIONE E VISIONE STRATEGICA**
- 2. IL PERCORSO DELLA CASSA VERSO LA PARITÀ DI GENERE**
- 3. I PRINCIPI ISPIRATORI**
- 4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**
- 5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**
 - 5.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione
 - 5.2 Selezione e assunzione
 - 5.3 Gestione della carriera
 - 5.4 Equità salariale
 - 5.5 Genitorialità, cura
 - 5.6 Work-life balance
 - 5.7 Tolleranza zero attraverso attività di prevenzione di ogni forma di molestia (abuso fisico, verbale, digitale) sui luoghi di lavoro
- 6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**
- 7. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA**
- 8. CANALI DI SEGNALAZIONE**





1. MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

La Cassa di Sovvenzioni e Risparmio fra il personale della Banca d'Italia (CSR) è una banca popolare che nasce nel dicembre 1902 grazie un gruppo di impiegati della Banca d'Italia, e assume l'attuale denominazione nel 1947. In questo lungo arco di tempo, la Cassa ha potuto rafforzare la propria vocazione originaria diretta a incoraggiare la cultura del risparmio stimolando lo spirito di previdenza e a sviluppare l'impiego creditizio delle disponibilità raccolte a favore degli stessi Soci, ispirandosi ai principi della mutualità.

La particolarità della Cassa è che può annoverare tra i suoi Soci e clienti pressoché esclusivamente dipendenti di Banca d'Italia, in servizio o in pensione, ed i loro stretti familiari. In tale contesto, la Cassa si avvale di personale temporaneamente distaccato dalla Banca d'Italia.

Nel quadro descritto, la Cassa intende confermare il ruolo di banca di riferimento per i/le dipendenti di Banca d'Italia, per il personale in quiescenza, nonché per i relativi familiari, al fine di soddisfare le loro primarie esigenze finanziarie, in un contesto di crescente digitalizzazione. Inoltre, la Cassa intende continuare e perseguire le azioni mutualistiche/sociali che caratterizzano l'istituzione.

La missione della Cassa è quella di fornire ai propri clienti prodotti di credito, raccolta e transazionali a condizioni favorevoli, proseguendo il percorso di miglioramento della qualità dei servizi offerti in una prospettiva di maggiore digitalizzazione e accessibilità. La Cassa effettua altresì interventi assistenziali a favore dei Soci e loro familiari tramite lo strumento del ROA, principalmente negli ambiti sanitario, assistenza sociale e istruzione, e garantisce ai propri Soci un rendimento soddisfacente sul capitale investito, generando valore principalmente tramite l'attività di investimento (finanza).

2. IL PERCORSO DELLA CASSA VERSO LA PARITÀ DI GENERE

La CSR ha da tempo riconosciuto la sostenibilità sociale 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, la Cassa ha deciso di avviare un percorso di sensibilizzazione degli *stakeholder*, interni ed esterni, ai temi della *gender equality* e di attenta valutazione delle proprie politiche e azioni in termini di diversità e inclusione

Nel quadro descritto, la CSR ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, partendo dall'adozione della presente "Politica per la parità di genere e collegate" (di seguito anche solo la "Politica") con l'obiettivo di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze di genere e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

La Politica si integra in modo sistemico con le altre politiche della Banca d'Italia volte a promuovere la parità di genere al fine di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze uomo-donna e le pari opportunità sul luogo di lavoro (dalle pratiche di selezione e assunzione a quello dello sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di *leadership*).

3. 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 MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE

In particolare, la Cassa si impegna ad incoraggiare *l'empowerment* femminile attraverso numerose attività volte a:

- favorire l'equità di genere.
- promuovere la managerialità femminile.
- tutelare la genitorialità.
- ridurre il *gender gap*.
- diffondere una cultura inclusiva e consapevole, libera da preconcetti e pregiudizi.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Con il presente documento si esplicita l'impegno della Direzione della Cassa nel promuovere una *governance* inclusiva e una gestione delle risorse umane orientata alla parità di genere e a processi di eguaglianza lungo tutto il ciclo di vita lavorativa del personale: dalle prassi di inserimento e selezione a quelle relative allo sviluppo professionale e di carriera, dalla conciliazione vita-lavoro fino alla valorizzazione delle persone prima, durante e dopo la maternità o la paternità. Lo scopo ultimo di questa politica è dare vita ad un insieme di iniziative e prassi tendenti al superamento degli "*unconscious bias*", delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità di genere in ambito lavorativo.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

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

1. Cultura, comunicazione e sensibilizzazione.
2. Selezione e 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 molestia sui luoghi di lavoro.

5.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

Per accrescere la cultura inclusiva aziendale, la CSR a far tempo da marzo 2023 ha avviato un programma a favore della diversità, dell'equità e dell'inclusione che ha come obiettivo la valorizzazione e il supporto dei singoli, la valorizzazione dell'identità di genere, della cultura e delle abilità. La CSR è consapevole che l'unico modo per creare valore è costruire un ambiente di lavoro accogliente, inclusivo, equo, attento e rispettoso delle persone. Il personale CSR adotta,



pertanto, un linguaggio e comportamenti nell'organizzazione del lavoro improntati alla parità di genere, al reciproco rispetto e al riconoscimento del valore di ogni persona, al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo. I suddetti comportamenti sono adottati in ogni occasione della vita professionale del personale dipendente, all'interno e all'esterno nonché in tutte le occasioni di relazioni con gli *stakeholder*. Le risorse che ricoprono ruoli di responsabilità adottano comportamenti, linguaggi e modalità di organizzazione del lavoro inclusivi che facilitino la collaborazione e il confronto tra persone di diverso genere al fine di stimolare un clima di fiducia e ingaggio e favorire l'impegno e la spinta all'innovazione, nonché la prevenzione da fenomeni discriminatori legati al genere e alle diversità. Nelle attività di comunicazione, la CSR presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi e promuove la visibilità del contributo femminile, favorendo l'equa rappresentanza dei generi nelle attività convegnistiche, organizzate sia all'interno sia all'esterno della Cassa.

5.2 Selezione e assunzione

La Cassa si avvale di personale distaccato dalla Banca d'Italia e nel processo di distacco assicura che:

- gli eventuali annunci di *vacancy* e *job posting* siano trasparenti e che sia prestata attenzione all'utilizzo di un linguaggio neutrale rispetto al genere.
- siano adottate misure atte a evitare *unconscious bias*, stereotipi di genere e che siano evitate domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

5.3 Gestione della carriera

La CSR si impegna a:

- Rafforzare il concetto di pari opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione, ovvero far sì che le donne siano sempre più presenti in tutti i ruoli professionali.
- Contribuire al miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno dei processi decisionali e dei gruppi di lavoro.
- Adottare politiche di sviluppo di carriera orientate allo *zero gender gap*.
- 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 compatibili con le esigenze personali e di cura delle risorse.

5.4 Equità salariale

Anche al fine di adeguarsi alla Direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva, nei tempi e nei modi previsti dalla Legge di delegazione 21 febbraio 2024, n. 15, la Cassa si impegna a:

- 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.

- Non permettere che ai/candidati/e vengano richieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.
- Salvaguardare la posizione professionale e la retribuzione al rientro dalla maternità/paternità.
- Adottare tutti gli strumenti necessari per assicurare la conformità ad un *gender pay gap* inferiore al 10%.

5.5 Genitorialità, cura

La Cassa si impegna a:

- Tendere al miglioramento continuo nella capacità di sostenere una genitorialità che si possa accompagnare alla realizzazione di una cittadinanza organizzativa, sia nel mantenimento di *benefits* sia nell'acquisizione di altre competenze date dalla maternità-paternità.
- 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.

5.6 Work-life balance

La Cassa 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).
- Mantenere le risorse sempre aggiornate e informate sulle 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, in allattamento e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc..
- Garantire il diritto alla disconnessione.

5.7 Tolleranza zero attraverso attività di prevenzione di ogni forma molestia (abuso fisico, verbale, digitale) sui luoghi di lavoro

L'eliminazione di qualsiasi forma di molestia è uno dei principi fondamentali che inquadra e indirizza l'operato della CSR. A tal fine, la Cassa 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 di engagement) e attraverso il canale di segnalazione *ad hoc* predisposto dalla Banca d'Italia.
- Attivare una campagna comunicativa per diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela.



- Intervenire tempestivamente, qualora si fosse verificato un caso di molestia, con azioni correttive, immediate e appropriate.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Gli indicatori di *performance* quali-quantitativi sono individuati in accordo alla UNI PdR 125:2022 nelle sei aree: Cultura e strategia, *Governance*, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Essi, insieme ai KPI specifici definiti all'interno del Piano Strategico, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come la Cassa progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La Politica impegna tutte le risorse della CSR nei rapporti con colleghi/e, clienti, beneficiari, fornitori, partner ecc. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa sia all'interno che all'esterno. Inoltre, la Cassa si impegna ad assicurare che le politiche di pari opportunità siano rispettate nelle attività con gli *stakeholder* che hanno influenza nelle pratiche organizzative.

La presente Politica è coordinata da una figura responsabile (*Diversity Manager*), designata dal *management* e in possesso di competenze organizzative e di genere ed è oggetto di riesame periodico annuale da parte del Comitato Guida in condivisione con il Consiglio di Amministrazione al fine di garantirne l'idoneità e il continuo aggiornamento e miglioramento (punto norma 6.4.7 dell'UNI/PdR 125:2022).

7. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è stata elaborata dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato guida e approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è disponibile sul sito www.csrpbi.it e nella intranet aziendale.

8. CANALI DI SEGNALAZIONE

Ferme restando l'adozione delle politiche dettate in materia dalla Banca d'Italia, il personale della Cassa può contribuire al miglioramento delle politiche di parità di genere, inviando in modo riservato i propri suggerimenti alla seguente casella funzionale: diversitymanager@csrpbi.it. Il personale della CSR può altresì segnalare violazione della Politica e qualsiasi situazione di non conformità rispetto ai principi ivi sanciti in modo riservato all'indirizzo mail comitatoguida@csrpbi.it ovvero in forma anonima attraverso una cassetta deputata a ricevere segnalazioni cartacee e ubicata presso gli uffici della Cassa siti in Roma, via Cavour 71.

