

# Politica di Parità di Genere (PPG)

REVISIONE	DATA	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
2	10.02.2026	RSGPG	ESG Ambassador	Comitato Guida

# Indice

1. Introduzione
2. Scopo e campo di applicazione
3. Percorso
4. Riferimenti normativi e legislativi
5. Principi
6. Impegno
7. Politiche specifiche
  - 7.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione
  - 7.2 Selezione e assunzione del personale (recruitment)
  - 7.3 Gestione della carriera
  - 7.4 Equità salariale
  - 7.5 Genitorialità e cura
  - 7.7 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
  - 7.7 Welfare
  - 7.8 Prevenzione di ogni forma di abuso sui luoghi di lavoro
8. Monitoraggio ed attuazione
9. Approvazione e diffusione

# 1. Introduzione

- BCC Campania Centro è una Banca di Credito Cooperativo con storia ultracentenaria: è stata una Cassa Agraria e poi una Cassa Rurale Artigiana, con testa, cuore e piedi esclusivamente nei territori di cui è espressione
- è una cooperativa con circa 8300 soci, con area di competenza che abbraccia un vasto territorio in provincia di Salerno dall'Agro Nocerino Sarnese alla città capoluogo, dai Picentini ai Monti Alburni e alla Piana del Sele
- conta 19 sportelli, 79.000 clienti, oltre 160 dipendenti, 124 milioni di euro di patrimonio netto e un CET1 (l'indice di solidità di una banca) del 39%, contro una media nazionale delle BCC del 20%, una media del sistema bancario italiano del 15,9% e il minimo richiesto dalla Banca Centrale Europea dell'8,41%
- fa rete: aderisce al Gruppo BCC Iccrea (il quarto gruppo bancario in Italia), alle Federazioni Nazionale e Interregionale delle BCC e al network locale realizzato istituendo l'Hygieia Mutua e la Fondazione Cassa Rurale di Battipaglia, organizzazioni con le quali condivide idee e valori e rafforza la sua differenza
- è una banca di soci: ogni testa è un voto e i soci sono al centro di ogni attività
- impiega nel territorio quello che raccoglie: circa 390 milioni di euro destinati a sostenere famiglie e imprese
- è attenta alle esigenze sociali delle comunità di cui è espressione, alle quali risponde operando con la forte spinta etica che deriva dai suoi Valori: non solo offre servizi bancari che rispondano ai principi della cooperazione, della mutualità e del localismo, ma sostiene lo sviluppo sociale del proprio capitale umano e di quello dei suoi territori, attraverso una fattiva collaborazione con il terzo settore e le Istituzioni

# 2. Scopo e campo di applicazione

La Politica di Parità di Genere di BCC Campania Centro è il documento formale che esprime i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l'impegno dell'organizzazione sul tema dell'uguaglianza di genere.

In particolare, BCC Campania Centro si impegna ad attuare e migliorare continuamente il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che si caratterizza per:

- Misure per garantire la Parità di Genere nel contesto lavorativo dei processi di Raccolta del Risparmio ed Esercizio del Credito nelle sue varie forme
- Tutti i requisiti della UNI/PdR 125:2022 sono applicabili
- Si applica a tutti i luoghi e le persone.

# 3. Percorso

BCC Campania Centro, in coerenza con le proprie vision e mission, ha sviluppato e certificato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) ai sensi della norma UNI / PdR 125:2022, il quale ha lo scopo di:

- promuovere l'uguaglianza di genere
- ridurre le disparità tra uomini e donne

In particolare, il Sistema di Gestione per la Parità di Genere persegue gli obiettivi di:

- migliorare le condizioni di lavoro delle donne
- ridurre il divario retributivo tra uomini e donne
- aumentare l'occupazione femminile
- promuovere la trasparenza nei processi lavorativi
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- combattere gli stereotipi di genere
- porre fine alla violenza di genere

La certificazione del SGPG è solo il primo passo di un percorso di miglioramento continuo e di promozione dell'uguaglianza di genere, per ridurre il divario di genere ed elevare così il benessere del personale e i valori etici e reputazionali della banca.

# 4. Riferimenti normativi

- UNI / PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di Parità di Genere nelle organizzazioni
- Legge 179/2017 – Legge per la disciplina del Whistleblowing
- Decreto Legislativo 11 aprile 2007, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 7 della legge 28 novembre 2005, n.247. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2007 - Suppl. Ordinario n.133)
- Legge 172/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2007 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione
- UNI Comunicazione inclusiva: linee guida per la parità di genere nel linguaggio
- Accredia - Indirizzi applicativi per la UNI/PDR 125
- Direttive (UE) 2023/970, 2024/1499 e 2024/1500 sulla parità

# 5. Principi

La UNI / PdR 125:2022 ha l'obiettivo di inserirsi in un contesto più ampio rappresentato da alcuni pilastri la cui azione congiunta è volta ad avviare quel percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni, nella Società tutta e anche in BCC Campania Centro, al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Tale contesto è dettato dalla necessità di massimizzare obiettivi specifici in materia di occupazione e rappresentanza femminile nelle aziende pubbliche e private in Italia.

Si supera in questo modo la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti driver:

<b>1) rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;</b>	<b>2) adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione</b>
<b>3) adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro</b>	<b>4) promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia</b>
<b>5) adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità</b>	<b>6) integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale</b>

# 6. Impegno

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, è fondamentale l'impegno dei vertici della banca, oltre che di tutto il personale.

Consapevoli di questo, la Governance e la Direzione della banca sono direttamente e fortemente impegnate in:

- assicurare in modo permanente l'efficacia e la sostenibilità del SGPG
- sviluppare e migliorare continuamente un ambiente di lavoro inclusivo.

La Direzione assegna annualmente risorse specifiche in forma di Budget, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti.

Il personale è altrettanto impegnato a contribuire con decisione, adottando a livello individuale e di conseguenza collettivo:

- linguaggio
- politiche
- processi e procedure organizzative
- comportamenti

coerenti con il pieno raggiungimento dell'obiettivo dell'uguaglianza di genere

# 7. Politiche specifiche

La banca ha deciso di adottare una serie di politiche specifiche in materia di Parità di Genere:

- 7.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione
- 7.2 Selezione e assunzione del personale (recruitment)
- 7.3 Gestione della carriera
- 7.4 Equità salariale
- 7.5 Genitorialità e cura
- 7.7 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- 7.7 Welfare
- 7.8 Prevenzione di ogni forma di abuso sui luoghi di lavoro

# 7.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

BCC Campania Centro si impegna a:

- Coltivare un ambiente inclusivo, agendo sulla cultura interna, con azioni continuative di informazione, engagement dei / delle manager e di tutti/e i collaboratori / collaboratrici 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 pregiudizi 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 tecnico / specialistico
- Prestare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere in 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

# 7.2 Selezione e assunzione del personale

Il capitale umano è il patrimonio fondamentale e di maggior valore nella banca, così come in tutte le aziende e nell'intera società.

Per tale motivo l'intero governo delle risorse umane della BCC, a partire proprio dal processo di Selezione e assunzione (recruitment), che è il primo del ciclo di vita del personale, l'organizzazione si attiene a principi di imparzialità, economicità, celerità di espletamento ed adotta meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a giustificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, il rispetto delle pari opportunità e di non discriminazione, che contempla i principi e gli obiettivi della politica di parità di genere.

In particolare, BCC Campania Centro si impegna a:

- promuovere le pari opportunità favorendo un processo di selezione fondato su criteri inclusivi e meritocratici e volto a evitare pregiudizi, stereotipi di genere e domande relative ad orientamento sessuale, salute, stato civile in essere o futuro, aspettative e/o situazioni in tema di maternità / paternità in essere o potenziale, situazioni di cura verso familiari e / o terzi, altri elementi di carattere personale e / o sensibile, fra cui credenze religiose o politiche
- applicare rigorosamente nell'intero processo di selezione i propri principi fondamentali di sostenibilità, etica, diritti umani, dignità e libertà, meritocrazia, diligenza, salute e sicurezza, riservatezza e privacy

# 7.3 Gestione della carriera

Lo sviluppo del capitale umano è un punto importante e strategico per BCC Campania Centro.

La Direzione, in osservanza dei principi di non discriminazione, garantisce che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Per esigenze aziendali e per una migliore utilizzazione delle capacità professionali del personale in servizio, ove sia necessario coprire uno o più posti vacanti, la Direzione può, in osservanza ai principi di imparzialità, non discriminazione e pari opportunità, avviare un processo di sviluppo professionale attraverso meccanismi di progressione orizzontale (attraverso un aumento della retribuzione) e verticale (attraverso un avanzamento di livello professionale), anche finalizzati al bilanciamento di genere.

BCC Campania Centro, al fine di garantire processi di sviluppo delle carriere che tengano conto delle competenze tecniche e gestionali degli interessati, si avvale di valutazioni del potenziale, del ruolo e della reale crescita, anche mediante bilanciamento nelle posizioni di leadership in relazione al settore e alle specifiche mansioni.

# 7.4 Equità salariale

La politica retributiva di BCC Campania Centro è incentrata sul rispetto di tutti i termini del contratto collettivo di lavoro applicabile e degli accordi sindacali vigenti, con riferimento a quanto previsto dalle tabelle retributive in vigore per i livelli di retribuzione e delle mansioni attribuite. Nel contratto devono essere specificati tutti gli elementi concordati (orario di lavoro, retribuzione lorda, livello di assunzione, etc.) secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 105/2022 “Trasparenza” e s.m.i..

BCC Campania Centro si è dotata:

- di specifici mansionari inerenti ai principali ruoli presenti in azienda
- di un file relativo al gender pay gap “Raccolta dati livello-retribuzione”, come meccanismo di controllo su stipendi, benefit, bonus ecc. per evitare pratiche scorrette rispetto alla politica di parità di genere
- di attività di informazioni periodiche in merito alle politiche retributive adottate in azienda con specifico riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare, tenendo conto delle esigenze delle persone di ogni genere e età.

# 7.5 Genitorialità e cura

BCC Campania Centro fornisce un supporto efficace alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità.

BCC Campania Centro prevede un Piano di Genitorialità per l'inserimento, l'accompagnamento e la cura che è gestito dal Comitato Guida di Parità.

Tale piano segue tutte le fasi della genitorialità, dai primi mesi di gravidanza fino al rientro dei neo-genitori in azienda e comprende una Guida alla Genitorialità che fornisce ai dipendenti di BCC Campania Centro un supporto informativo pratico ed esaustivo sulla genitorialità

Il Piano di Genitorialità prevede, tra l'altro, un Mentoring pre e post maternità o paternità, con l'obiettivo di garantire il benessere personale e la soddisfazione professionale del dipendente, nonché un vantaggio competitivo per BCC Campania Centro.

Il Mentor è scelto dal futuro genitore tra i componenti del Comitato Guida Parità.

BCC Campania Centro, inoltre, applica politiche di conciliazione vita lavoro e durante il post maternità / paternità che assicurino modalità di lavoro flessibile:

- lavoro agile (smart working) e orario elastico ove possibili
- riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.

# 7.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro

BCC Campania Centro si impegna a fornire al personale aziendale la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti, attraverso l'adozione di misure specifiche che consentano loro di gestire il proprio tempo in modo autonomo:

- il part-time
- la flessibilità degli orari
- l'eventuale lavoro agile (smart working)

# 7.7 Welfare

Le persone sono la component più importante di BCC Campania Centro, capaci di sostenerla nella sua crescita e nel raggiungimento dei suoi obiettivi.

Il welfare aziendale è diventato quindi una parte essenziale.

Il welfare aziendale consiste in qualsiasi tipo di compensazione (materiale o immateriale) corrisposta ai dipendenti, in aggiunta al loro stipendio o salario base, sia in applicazione di norme sia offerta volontariamente da parte del datore di lavoro.

BCC Campania Centro ha attivato le seguenti categorie di welfare / benefit:

- Piano Sanitario (con CMN – Cassa Mutua Nazionale)
- Dentista per la Famiglia (con CMN e Contratto Integrativo di Categoria)
- Convenzioni (con Hygieia Mutua)
- Sostegno al reddito
- Budget per formazione e sviluppo
- Part-time, Smart working e orari flessibili
- Congedi extra (ferie, permessi, malattia, eventi particolari)
- Attrezzature e device (auto aziendale, computer portatile, smartphone)

# 7.8 Prevenzione di ogni forma di abuso 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 Banca Campania Centro.

A tal fine, la Banca si impegna a:

- Vietare qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere
- Sensibilizzare il personale 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 campagne comunicative per diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela
- Intervenire tempestivamente, qualora si verificassero casi di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate

# 8. Monitoraggio ed attuazione

La Politica impegna tutte le risorse di BCC Campania Centro nei rapporti con colleghi/e, clienti, beneficiari, fornitori, partner ecc. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I principi della presente Politica sono applicati sia quando le risorse lavorano all'interno delle diverse sedi di BCC Campania Centro, sia quando operano in sedi esterne alla banca, in ogni occasione di lavoro.

Il Responsabile del SGPG e il Comitato Guida svolgono un monitoraggio permanente sul livello di attuazione della Politica.

Gli obiettivi e i contenuti della Politica per la Parità di Genere sono oggetto di riesame periodico almeno annuale da parte del Responsabile del SGPG, verificato dall'ESG Ambassador, approvato dal Comitato Guida e notificato alla Direzione che ne cura l'informativa per la ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

In tal modo, BCC Campania Centro ne garantisce l'idoneità, l'aggiornamento ed il miglioramento continuo aggiornamento, ai sensi del punto 7.4.7 della norma UNI / PdR 125:2022.

# 9. Approvazione e diffusione

La Politica per la Parità di Genere è stata approvata dal Comitato Guida su proposta del Responsabile del SGPG e verifica dell'ESG Ambassador, quindi è stata ratificata dal Consiglio di Amministrazione a seguito di informativa redatta dalla Direzione.

La Politica è comunicata e diffusa all'interno della Banca e a tutti gli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione.

La diffusione all'interno della banca è effettuata sia attraverso la pubblicazione sull'intranet di BCC Campania Centro ed in particolare sull'intranet riservata al personale, sia tramite l'emissione di circolari, l'invio di e-mail e l'organizzazione di incontri di formazione e sensibilizzazione.

La comunicazione all'esterno della banca avviene con la pubblicazione sul sito web di BCC Campania Centro e sui social aziendali (Instagram, Facebook e LinkedIn), oltre che con comunicati e conferenze stampa.