



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Data: 22/05/2025

STORIA, MISSION E VISIONE STRATEGICA

Cassa Rurale Val di Fiemme affonda le sue radici nella tradizione cooperativa trentina di fine '800 e ha accompagnato, attraverso un percorso di crescita, fusione e consolidamento, l'evoluzione economica e sociale della valle in cui opera. Nata per rispondere ai bisogni delle comunità locali, ha saputo adattarsi nel tempo, mantenendo saldo il legame con il territorio e affrontando con spirito cooperativo le sfide di un contesto in continuo cambiamento.

Mission

Sostenere lo sviluppo economico e sociale del territorio della Val di Fiemme, promuovendo il benessere della comunità attraverso un modello di banca cooperativa solido, inclusivo e vicino alle persone. Operiamo con responsabilità, ascolto e partecipazione, valorizzando le radici locali per offrire soluzioni finanziarie moderne e sostenibili.

Visione Strategica

Essere il punto di riferimento per la comunità della Val di Fiemme, una banca cooperativa innovativa e resiliente, capace di affrontare le sfide del futuro senza perdere la propria identità. Puntiamo a una crescita equilibrata, basata su fiducia, relazioni durature e un impatto positivo sul territorio e sulle generazioni future.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CASSA RURALE VAL DI FIEMME ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere, valorizzare le diversità e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per CASSA RURALE VAL DI FIEMME rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

Cassa Rurale Val di Fiemme, in coerenza con i valori cooperativi e con l'impegno del Gruppo Cassa Centrale a favore dell'equità e dell'inclusione, promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle diversità.

La Politica per la Parità di Genere rappresenta uno strumento concreto per favorire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e attento al benessere delle persone, riconoscendo il ruolo strategico della diversità di genere nello sviluppo sostenibile dell'organizzazione e del territorio.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CASSA RURALE VAL DI FIEMME sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Che si esplicano nell'impegno:

- ✓ ad assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti nella società assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica che ponga l'attenzione sulla diversità, sulla parità di genere, sull'empowerment femminile e sulle pari opportunità;
- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a garantire il mantenimento dei benefit acquisiti, in linea con la mansione, precedentemente all'assenza per congedo/aspettativa;
- ✓ a valorizzare le competenze acquisite nell'esperienza della genitorialità nei processi di valutazione, crescita e sviluppo professionale;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le

procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto in cui opera l'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico e della Comunicazione:

- 1. Selezione ed assunzione (recruitment)**
- 2. Gestione della carriera ed equità salariale**
- 3. Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- 4. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**
- 5. Comunicazione**

Nello specifico, gli impegni assunti da CASSA RURALE VAL DI FIEMME sono di seguito riportati.

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

CASSA RURALE VAL DI FIEMME riconosce con convinzione il valore strategico della diversità di genere e, più in generale, della pluralità culturale, generazionale, religiosa ed etnica all'interno dell'organizzazione. La presenza di persone con esperienze e prospettive differenti rappresenta un potente fattore abilitante per la creazione di un ambiente di lavoro realmente inclusivo, in grado di stimolare l'innovazione, favorire intuizioni originali, generare soluzioni efficaci e promuovere performance positive. Tale ricchezza di diversità costituisce altresì un motore di crescita sia per le singole risorse, sia per l'organizzazione nel suo complesso.

In quest'ottica, Cassa Rurale si impegna a:

- promuovere l'attrazione e l'inserimento professionale di persone con abilità e background eterogenei, perseguendo con determinazione il principio della parità di genere nei processi di selezione e assunzione, nel rispetto dell'effettiva disponibilità dei profili presenti sul mercato del lavoro, riservandosi, a parità di qualifiche ed esperienze, la possibilità di favorire il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di riferimento;
- valorizzare il merito come criterio guida, riconoscendo esperienze, capacità e competenze come elementi fondanti di ogni decisione in ambito assunzionale;
- garantire una formazione mirata, rivolta a tutte le persone coinvolte nei processi di selezione, sui temi della parità di genere e sugli stereotipi che possono inconsapevolmente influenzare negativamente tali processi;
- assicurare che, in fase di colloquio, non vengano posti quesiti discriminatori, diretti o indiretti, riconducibili a dati sensibili o informazioni personali, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – orientamento sessuale, stato di salute, situazione matrimoniale o familiare attuale o futura, aspettative in materia di genitorialità, responsabilità di cura verso terzi, convinzioni religiose o politiche.

2. Gestione della carriera ed equità salariale

Cassa Rurale Val di Fiemme si impegna a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, assicurando che ogni persona possa accedere a percorsi di valorizzazione e carriera in assenza di qualsiasi forma di discriminazione, in particolare di genere. Tale impegno si traduce nella definizione e nell'adozione di standard trasparenti, coerenti e meritocratici, che guidano i processi di sviluppo delle competenze all'interno dell'organizzazione.

L'Istituto promuove un'equa partecipazione di donne e uomini a iniziative formative, comprese quelle volte al potenziamento della leadership, favorendo un contesto professionale in cui entrambi i generi possano esprimere appieno il proprio potenziale.

Nel percorso di crescita professionale e nella correlata progressione retributiva, Cassa Rurale adotta un approccio fondato sul merito, impegnandosi a riconoscere e valorizzare le competenze, le capacità e l'esperienza maturata da ciascun dipendente, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità. L'equità salariale viene perseguita attivamente attraverso un attento monitoraggio dei possibili scostamenti retributivi tra uomini e donne, sia nella componente fissa sia nella remunerazione complessiva. A tal fine, vengono attuati interventi correttivi qualora emergano disparità, nel rispetto delle linee guida e degli indicatori previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento all'area 5.6 relativa all'equità remunerativa.

In conformità con quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il Direttore Generale, con il supporto della Responsabile delle Risorse Umane, effettua almeno una volta l'anno un'analisi puntuale dei livelli retributivi, verificando la correttezza dell'inquadramento funzionale, la coerenza con le mansioni svolte e la necessità di eventuali aggiornamenti in termini di qualifica o riconoscimenti economici.

Tale attività valutativa è svolta con una visione sistemica che abbraccia l'intera struttura organizzativa e si integra con il piano strategico aziendale. Ogni intervento in materia retributiva o di inquadramento professionale è ancorato a criteri oggettivi, quali il grado di responsabilità, i risultati conseguiti e la qualità del contributo professionale, nel pieno rispetto dei principi di equità e non discriminazione.

3. Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

CASSA RURALE VAL DI FIEMME riconosce il valore strategico della tutela della genitorialità e si impegna a garantire il mantenimento del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo in seguito alla maternità, alla paternità e in occasione della fruizione di congedi parentali, contribuendo attivamente a una cultura aziendale inclusiva e responsabile.

L'Istituto considera l'esperienza genitoriale non solo come un momento significativo nella vita della persona, ma anche come un'opportunità di arricchimento professionale e umano, che può generare nuove competenze trasversali a beneficio sia del singolo individuo che dell'organizzazione.

A tal fine, promuove azioni che tutelino e valorizzino la relazione tra azienda e collaboratore/collaboratrice prima, durante e dopo il periodo di maternità o paternità, attraverso l'implementazione delle seguenti iniziative:

- definizione di un piano strutturato per la gestione delle diverse fasi della maternità;

- attivazione di interventi informativi in merito a eventuali cambiamenti rilevanti intervenuti in ambito lavorativo durante i periodi di assenza e offerta di programmi formativi mirati al reinserimento;
- diffusione di informazioni utili per incentivare l'accesso ai congedi di paternità;
- eventuale promozione di iniziative di engagement rivolte alle dipendenti in congedo di maternità;
- potenziamento del sistema di welfare aziendale con misure a supporto delle responsabilità genitoriali e di cura (es. voucher per attività sportive dedicate ai figli, altri servizi specifici di sostegno).

CASSA RURALE VAL DI FIEMME, consapevole dell'importanza di favorire un bilanciamento armonico tra vita professionale e personale, si impegna inoltre a valutare periodicamente i bisogni delle proprie risorse in materia di conciliazione, attuando le seguenti misure:

- definizione di accordi individuali per l'attivazione di rapporti part-time su richiesta motivata;
- pianificazione delle riunioni aziendali in fasce orarie compatibili con gli impegni familiari e personali;
- introduzione e comunicazione trasparente di regole semplici e accessibili per l'utilizzo di strumenti di flessibilità oraria;
- revisione periodica delle esigenze di flessibilità espresse dal personale;
- possibilità di richiesta di modalità di lavoro agile, telelavoro o altre forme contrattuali flessibili;
- possibilità di ricorso a modalità di lavoro agile per effettuare la formazione in e-learning (fino a un max di 10 ore al mese) e per esigenze specifiche (su valutazione della Direzione).
- Organizzazione delle riunioni in modo da permettere, quando possibile, la partecipazione anche da parte di lavoratrici e lavoratori con orari ridotti, contratti discontinui o modalità di lavoro flessibile, nel pieno rispetto del principio di inclusività.

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

CASSA RURALE VAL DI FIEMME condanna con fermezza ogni forma di abuso, molestia o comportamento lesivo della dignità individuale, adottando una rigorosa politica di tolleranza zero in conformità ai principi sanciti dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006), alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e agli standard internazionali di riferimento, tra cui la ISO 30415:2021 – Human Resource Management – Diversity and Inclusion.

L'Istituto si impegna attivamente a garantire un ambiente professionale rispettoso, inclusivo e sicuro, ponendo in essere misure di prevenzione e contrasto che si articolano come segue:

- analisi preventiva e sistematica dei rischi connessi ad abusi e molestie nei luoghi di lavoro, con conseguente pianificazione di interventi mirati e proporzionati in funzione delle specificità organizzative;

- adozione di un sistema strutturato e riservato di segnalazione per fatti o sospetti relativi a molestie e abusi, in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing, assicurando protezione e anonimato a chi segnala;
- garanzia assoluta di tutela nei confronti dei segnalanti, con particolare attenzione alla prevenzione di eventuali ritorsioni, discriminazioni o ripercussioni, dirette o indirette;
- valutazione approfondita dei casi segnalati e, qualora venga confermata la fondatezza delle denunce, implementazione di provvedimenti correttivi immediati e adeguati, proporzionati alla gravità dei comportamenti rilevati, fino all'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi del codice etico aziendale;
- promozione attiva di una cultura aziendale rispettosa delle diversità attraverso la diffusione di linguaggi e comportamenti adeguati e la valorizzazione del rispetto reciproco tra tutte le persone dell'organizzazione;
- realizzazione periodica di indagini anonime (survey) rivolte ai/dipendenti e collaboratori/collaboratrici, al fine di monitorare la percezione di benessere e rispetto all'interno dell'ambiente di lavoro e rilevare eventuali episodi o situazioni di disagio (es. comportamenti sessisti, discriminatori o irrispettosi), con successiva analisi e discussione dei risultati nell'ambito del Riesame della Direzione, in ottica di miglioramento continuo.

Con tali azioni, CASSA RURALE VAL DI FIEMME intende consolidare il proprio impegno per la tutela della persona e la promozione di un contesto professionale fondato su etica, equità e inclusione.

5. Comunicazione

CASSA RURALE VAL DI FIEMME riconosce nella comunicazione aziendale uno strumento strategico per promuovere l'inclusione, la valorizzazione delle diversità e il rispetto delle individualità. Consapevole della ricchezza derivante dalla pluralità di genere, età, cultura, orientamenti, sfondi professionali e personali che caratterizzano la propria comunità aziendale, la clientela e i partner, CASSA RURALE si impegna a utilizzare un linguaggio attento, rispettoso e inclusivo, capace di riflettere appieno i propri valori identitari.

In tutte le forme di comunicazione, interna ed esterna, l'Istituto si impegna a tradurre in prassi quotidiana il proprio orientamento valoriale attraverso i seguenti principi operativi:

- **Adozione di un linguaggio neutro e inclusivo:** si evita l'utilizzo del maschile sovra esteso e si privilegia l'impiego di forme linguistiche che non discriminino alcuna identità di genere, ricorrendo, ove opportuno, a pronomi e riferimenti inclusivi per dipendenti, clienti e stakeholder.
- **Rispetto delle preferenze linguistiche individuali:** viene garantito il diritto di ogni persona a essere identificata secondo le modalità e i pronomi da essa indicati, nella piena valorizzazione della propria identità individuale e relazionale.
- **Eliminazione di stereotipi e linguaggi discriminatori:** è vietato l'uso di espressioni o contenuti che veicolino stereotipi di genere, razza, etnia, orientamento sessuale, condizione personale o di altra natura. Tutta la comunicazione si fonda su rispetto, equità e promozione delle pari opportunità.

- **Rappresentazione visiva della diversità:** viene assicurato che le immagini, i materiali grafici e audiovisivi utilizzati riflettano la molteplicità delle identità presenti nella società, promuovendo una rappresentazione equilibrata, autentica e inclusiva delle persone.
- **Formazione e sensibilizzazione continua:** vengono promossi percorsi formativi e iniziative di aggiornamento rivolti a tutto il personale, finalizzati a sviluppare una maggiore consapevolezza sull'uso del linguaggio inclusivo e sulle pratiche comunicative rispettose delle differenze.

Attraverso queste azioni, **CASSA RURALE VAL DI FIEMME** si impegna a costruire un ambiente professionale in cui ciascun individuo possa sentirsi accolto, riconosciuto e valorizzato. Una comunicazione inclusiva rappresenta non solo un riflesso concreto dell'identità etica e culturale dell'Organizzazione, ma anche un veicolo di impatto sociale positivo, in grado di contribuire alla diffusione di una cultura d'impresa più equa, aperta e consapevole.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione;
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.