



# **Politica di Diversità e Inclusione**

Consiglio di Amministrazione  
del 19 aprile 2025

**INDICE**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. GLOSSARIO .....</b>	<b>3</b>
2.1 Parole chiave .....	3
2.2 Motivi di discriminazione .....	4
<b>3. PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>5</b>
3.1 Gli impegni della Banca in termini di pluralità, inclusione ed equità .....	5
3.2 Programma Diversità, Equità, Inclusione .....	6
<b>4. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE .....</b>	<b>7</b>
4.1 Selezione/assunzione .....	7
4.2 Formazione .....	7
4.3 Sviluppo professionale .....	8
4.4 Valutazione professionale .....	8
4.5 Politiche retributive .....	8
4.6 Conclusione del rapporto di lavoro .....	9
<b>5. AMBIENTE DI LAVORO .....</b>	<b>9</b>
5.1 Accessibilità al posto di lavoro e gestione delle barriere .....	9
5.2 Accessibilità ai dispositivi informatici e formazione sull'utilizzo .....	9
<b>6. COMUNICAZIONE INCLUSIVA .....</b>	<b>9</b>
6.1 Linguaggio .....	10
6.2 Immagini .....	10
6.3 Media .....	10
<b>7. STRUMENTI DI SUPPORTO ALL'INCLUSIONE .....</b>	<b>11</b>
7.1 Welfare interno .....	11
7.2 Sportello psicologico online .....	11
7.3 Whistleblowing .....	11
7.4 Procedura per segnalazioni di comportamenti non inclusivi, lesivi della dignità o molestie .....	11
7.5 Organismo paritetico sulla formazione .....	12

## 1. PREMESSA

---

Il presente documento definisce gli impegni in termini di valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, di equità e parità che la Banca si propone di perseguire in tutte le fasi della vita aziendale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi e nella comunicazione interna ed esterna.

I principi richiamati nel presente documento troveranno attuazione nelle specifiche politiche, nelle quali si declina la responsabilità della Banca, e nei regolamenti di processo, nei quali sono meglio descritti i compiti, le attività operative e di controllo.

## 2. GLOSSARIO

---

Il glossario ha l'obiettivo di creare un linguaggio comune in azienda e aiutare a interpretare correttamente i termini legati all'argomento.

### 2.1 Parole chiave

**Inclusione:** capacità di creare un ambiente dove ognuno si senta accolto, rispettato, supportato e responsabilizzato per partecipare pienamente alle attività comuni.

**Accessibilità:** possibilità per persone con disabilità motoria, intellettiva o sensoriale di accedere alle strutture, di entrarvi agevolmente e di fruire di spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia.

**Accessibilità web:** possibilità, da parte dei sistemi informatici, di fornire servizi a persone con disabilità temporanee e non, che quindi utilizzano tecnologie ausiliarie, attraverso pratiche inclusive di rimozione delle barriere che impediscono l'interazione o l'accesso ai siti web da parte di persone con disabilità.

**Ascolto:** capacità di recepire le idee, i bisogni, le necessità, i consigli e le critiche che la pluralità di pensiero delle persone ci offre.

**Discriminazione:** trattamenti o considerazioni non paritari attuati nei confronti di un individuo.

**Fruibilità/usabilità:** caratteristica dei servizi di rispondere a criteri di facilità e semplicità d'uso, di efficienza, di rispondenza alle esigenze dell'utente, di gradevolezza e di soddisfazione nell'uso del prodotto.

**Molestie:** comportamenti indesiderati, posti in essere anche per ragioni non connesse al sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

**Molestie sessuali:** comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

**Multiculturalità:** compresenza di varie comunità dalle origini, nazionalità, abitudini e appartenenza culturale differenti all'interno di una determinata realtà sociale.

**Parità di genere:** superamento di credenze e atteggiamenti pregiudizievole in relazione al genere di una persona. Di conseguenza, la possibilità per tutte le persone di avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque, ma anche condividere equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare.

**Pluralità:** diversità di punti di vista con cui ciascuno di noi arricchisce gli altri, grazie alle proprie esperienze pregresse.

**Pregiudizi inconsci (bias):** tutti quegli atteggiamenti che, essendo profondamente radicati nelle nostre abitudini, riteniamo normali ma che in realtà hanno un'origine discriminatoria. Su queste attitudini mentali, che ci accompagnano nella vita di tutti i giorni, spesso basiamo i nostri comportamenti e formiamo le nostre percezioni, soprattutto senza rendercene conto.

**Reciprocità:** dal latino *rectus-procus-cum* ("ciò che va e che torna vicendevolmente, assieme"), relazione tra due o più persone dove ciò che viene ricevuto da uno dei due implica qualcosa di analogo o equivalente nell'altro o negli altri. In sua assenza, i rapporti si strutturano in termini di potere e dominanza ostacolando di fatto la comparsa dell'interdipendenza, il focus stesso dell'inclusione.

**Rispetto:** sentimento che porta a riconoscere i diritti, il decoro, la dignità e la personalità stessa di qualcuno, e quindi ad astenersi da ogni manifestazione che possa offendere.

**Uguaglianza** (o, in questo contesto, **parità o equità**): rappresenta la garanzia che a tutte le persone dell'azienda sia dato uguale accesso alle opportunità attraverso l'eliminazione dei pregiudizi strutturali.

**Unicità:** insieme delle caratteristiche di ogni singola persona che concorre a renderla insostituibile, originale e irripetibile.

## 2.2 Motivi di discriminazione

Sono riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo.

**Aspetto:** dal latino *aspicere*, «guardare», ciò che appare, che si mostra agli occhi, e il modo con cui si presenta. Con riferimento a persona si può intendere come sembianza, volto, apparenza. Rientrano in questo ambito l'abbigliamento, il trucco, il peso, il colore della pelle.

**Convinzioni personali:** insieme di valori etici e sociali di un individuo. Rientrano in questo ambito l'appartenenza politica (adesione o meno a un dato partito o movimento politico), l'affiliazione sindacale (iscrizione o meno a un'organizzazione sindacale), la religione.

**Differenza generazionale:** diversità anagrafica che comporta una varietà di conoscenze, pensieri, idee, valori e abitudini, la cui convivenza può generare conflitti e opportunità.

**Disabilità:** per persone con disabilità si intendono coloro "che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri" (art. 1 Convenzione dell'Onu sui diritti delle persone con disabilità). È la definizione più corretta in quanto: il termine "persona" è universale; il concetto di "disabilità" ribadisce che non sono le caratteristiche soggettive delle persone a creare svantaggio ed esclusione sociale, ma l'interazione con barriere comportamentali e ambientali; la particella "con" rende esplicito che la disabilità si crea solo in determinate condizioni ed è esterna al soggetto, quando, per esempio, una persona in sedia a rotelle incontra una scala o un cieco un testo stampato.

**Genere:** tipizzazione sociale, culturale e psicologica delle differenze tra maschi e femmine.

**Identità di genere:** riconoscimento di sé stessi come appartenenti al genere maschile o femminile, oppure ad entrambi o a nessuno, indipendentemente dal sesso anatomico di nascita.

**Orientamento sessuale:** attrazione erotica e affettiva per un sesso o per l'altro o per entrambi, per cui si parla di un ampio spettro di inclinazioni e preferenze sessuali.

**Origine etnica:** appartenenza a una determinata etnia.

### 3. PRINCIPI GENERALI

---

#### 3.1 Gli impegni della Banca in termini di pluralità, inclusione ed equità

Il Codice Etico di Banca del Piemonte pone tra i valori fondanti l'inclusione finanziaria, l'impegno nel sociale, la sostenibilità ambientale e la valorizzazione della crescita professionale e personale dei propri dipendenti in un quadro di comportamenti eticamente corretti e privi di ogni qualsivoglia forma di discriminazione.

La valorizzazione della **pluralità**, dell'**inclusione** e dell'**equità** è un elemento fondamentale in un modello di sviluppo sostenibile e rappresenta un punto fermo della strategia della Banca.

La **pluralità** come diversità di pensiero e attitudine, l'**inclusione** come apertura nei confronti dell'altro e dei diversi punti di vista e l'**equità** nell'impegno per dare a tutti le stesse possibilità arricchiscono la Banca e ne diventano patrimonio intangibile. La somma delle unicità delle singole persone contribuisce infatti alla forza e alla reputazione aziendale.

Banca del Piemonte crede fermamente che la cultura del **rispetto** rappresenti il prerequisito per la costruzione di ogni contesto inclusivo, in modo da valorizzare la singola persona all'interno di un collettivo (team, organizzazione o società) e dunque il collettivo stesso. Per questo motivo, promuove l'eliminazione di tutte le discriminazioni dovute a genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale e favorisce l'integrazione, l'accessibilità e la trasparenza.

La promozione di strategie e politiche inclusive avviene principalmente attraverso una forma d'**ascolto attivo** che permette, nella sua accezione più autentica, di comprendere il messaggio dell'interlocutore nella sua pienezza, inclusa la lettura dei segnali deboli, per essere più efficaci, migliorando la capacità di risoluzione dei problemi e sviluppando soluzioni innovative per portare benefici agli stakeholder.

Tutto ciò consente il miglioramento dell'ambiente lavorativo e del benessere dei singoli e concorre al raggiungimento di un traguardo importante per la sostenibilità da parte dell'azienda.

Valorizzare l'unicità, infatti, significa rifiutare l'idea di differenza e di categoria e liberarsi dalla visione dell'esistenza di persone da inserire e integrare, per lasciare spazio a un approccio che preveda contesti e ambienti comuni per tutti e, pertanto, strutturalmente inclusivi.

La collaborazione tra persone d'identità e culture diverse fa sì che le differenze tra dipendenti diventino una risorsa preziosa per la Banca che si impegna a lavorare proattivamente affinché conoscenze, competenze, visioni, valori e aspirazioni delle risorse rappresentino uno stimolo e non si trasformino, invece, in motivi di conflitto.

In tale contesto si conferma:

- l'impegno a rispettare e divulgare attivamente i principi adottati dalle organizzazioni internazionali come la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea, la Dichiarazione dei diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, i Principles for Responsible Banking e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare, come evidenziato nel Regolamento 019/2022 - Politica di sostenibilità, per quanto riguarda:

- Obiettivo 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze;
- Obiettivo 8 - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- l'adesione a iniziative di settore come la Carta delle Donne in Banca promossa da ABI, la Dichiarazione in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro, il Protocollo d'Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e il Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica;
- l'adesione a primarie associazioni o campagne e progetti dedicati come l'Agenda per la Disabilità.

Al fine di valorizzare le diverse caratteristiche di ogni persona e favorire l'integrazione di ogni dipendente e collaboratore, indipendentemente dalle loro diversità, la Banca ha istituito il Diversity & Inclusion Manager cui è assegnata la responsabilità di:

- sviluppare e implementare politiche e pratiche inclusive;
- sensibilizzare e formare il personale;
- raccogliere dati e feedback sulle politiche di inclusione adottate dall'azienda, monitorando il loro impatto e valutando l'efficacia delle misure intraprese;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte del personale di comportamenti non inclusivi o lesivi della dignità o molestie.

### **3.2 Programma Diversità, Equità, Inclusione**

Per realizzare nel concreto gli impegni sopra citati, la Banca ha definito il programma Diversità, Equità, Inclusione (DEI) che ha l'obiettivo di sviluppare e coordinare le iniziative di valorizzazione della cultura dell'inclusione e in particolare di:

- creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni (inclusi molestie, bullismo, ritorsioni, volgarità) e che stimoli comportamenti trasparenti e inclusivi;
- creare un ambiente di lavoro privo di barriere fisiche, sensoriali e tecnologiche;
- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione cultura e leadership inclusive per promuovere una gestione responsabile dei team di lavoro e per una crescente sensibilità e consapevolezza;
- adottare politiche di gestione delle risorse umane che garantiscano a tutti le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, tenendo conto delle specifiche esigenze personali e, al fine di rappresentare tutti i generi, applicando il principio comply or explain, sia per la selezione in sede di assunzione che per l'attribuzione di ruoli, responsabilità, promozioni e avanzamenti di carriera;
- diffondere regole per adottare principi di rispetto, equità e fiducia reciproca;
- favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo e neutrale rispetto al genere.

La responsabilità del programma è affidata alla Direzione Risorse Umane al cui Responsabile è assegnato anche l'incarico di Diversity & Inclusion Manager di Banca del Piemonte.

Poiché lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante e il contributo di tutti in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone, per misurare l'efficacia delle azioni intraprese la Banca ha individuato un insieme di indicatori (KPI) e stabilito gli obiettivi che intende raggiungere sui principali aspetti: la cultura, la strategia e la governance, i processi HR, le opportunità di crescita e l'inclusione delle donne in azienda, l'equità remunerativa per genere, la tutela della genitorialità e la conciliazione vita lavoro.

I KPI e il raggiungimento degli obiettivi prefissato sono rilevati periodicamente dalla Direzione Risorse Umane e rendicontati annualmente al Comitato di Direzione.

## **4. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

---

La Banca ha definito e attua politiche di gestione delle risorse umane, descritte nel Regolamento 040/2024 - Politiche di gestione delle risorse umane, che declinano gli impegni sopra esposti nelle tappe principali del percorso in azienda delle persone.

### **4.1 Selezione/assunzione**

Le attività di selezione, sia interna sia esterna, sono condotte sulla base di criteri di oggettività, competenza e professionalità e sono volte a valorizzare il talento e arricchire la diversità aziendale.

I requisiti di candidatura sono specificamente formulati in modo da non discriminare il soggetto. L'iter selettivo è condotto senza pregiudizi e valutazioni legate a condizioni personali, stato di salute, etnia, genere, religione. Nel corso dell'iter selettivo non vengono rivolte domande personali su, per esempio, stato civile, origine geografica, provenienza, desiderio di genitorialità, progetti matrimoniali, situazioni familiari e condizioni di salute, né si tiene conto di tali informazioni se spontaneamente fornite dal candidato. Sono prese in carico eventuali disabilità comunicate dai candidati in modo che non vi sia alcun ostacolo per una immediata ricevibilità del candidato sia all'atto della selezione che, successivamente in caso di esito positivo, all'atto dell'inserimento in azienda.

Le liste delle candidature per le selezioni interne ed esterne devono presentare una eterogeneità di genere. In caso non si verificasse questa condizione necessaria, ne devono essere esplicitati i motivi.

### **4.2 Formazione**

Fin dall'assunzione, la Banca si impegna a:

- strutturare per tutte le risorse un percorso di inserimento volto ad acquisire gli strumenti e le competenze necessarie a ricoprire il ruolo previsto;
- promuovere un'offerta inclusiva, accessibile e adeguata alle necessità di tutte le persone e al loro percorso;
- assicurare, anche attraverso la progettazione e implementazione di iniziative formative, la diffusione di una cultura inclusiva e orientata a considerare le pluralità un valore attraverso cui siano superati gli stereotipi determinati dai pregiudizi;

- garantire specifici percorsi formativi per le risorse che rientrano al lavoro dopo una lunga assenza, per maternità/paternità o altro.

La formazione diventa pertanto una leva per introdurre comportamenti che generino nuovi punti di vista e prevengano i pregiudizi che talvolta contaminano, inquinandoli, i rapporti con i colleghi.

Offrendo una formazione specifica sulle competenze soft, si forniscono strumenti che consentano di gestire sé stessi, il rapporto con gli altri e di sviluppare uno stile di leadership inclusivo e che valorizzi le diversità, sostenendo il benessere personale e la motivazione.

La formazione contribuirà, così, a diffondere sull'intera popolazione aziendale le conoscenze utili a costruire una cultura dell'inclusione.

In una logica di pari opportunità l'accesso alle attività formative è garantito a tutti, senza distinzione di alcun tipo. Le sessioni formative sono pianificate in modo da consentire la partecipazione al personale in part – time e le modalità di fruizione (fisica o digitale) sono pensate per garantire la partecipazione di persone con disabilità.

### **4.3 Sviluppo professionale**

La Banca adotta regole di gestione delle risorse basate sul merito, sulle caratteristiche e inclinazioni individuali, nel rispetto delle esigenze personali: lo sviluppo professionale, infatti, è orientato ai principi di pari opportunità in linea con le esigenze di copertura dei ruoli, in ottica di pianificazione. L'assegnazione di ruoli e responsabilità è pertanto effettuata valorizzando le conoscenze, le competenze e le caratteristiche personali dei singoli.

Allo scopo di valorizzare e accrescere le competenze delle persone sono previste iniziative di allenamento delle competenze soft rivolte a tutti e azioni specifiche finalizzate alla creazione di piani di sviluppo individuali centrati sulla consapevolezza dei propri punti di forza, potenzialità e sulle aree di miglioramento.

### **4.4 Valutazione professionale**

Il sistema di valutazione della prestazione ha l'obiettivo di promuovere una cultura orientata all'osservazione, al feedback e allo sviluppo delle persone. La valutazione professionale è correlata a obiettivi specifici e alle capacità espresse nello svolgimento delle attività assegnate. Sono inoltre previsti specifici momenti di autovalutazione, per consentire alle persone di esprimere il proprio punto di vista rispetto alla prestazione svolta.

Tutti i colleghi in ruoli di responsabilità sono supportati e formati al fine di valutare i collaboratori evitando ogni discriminazione e garantire equità e parità di trattamento nelle valutazioni.

### **4.5 Politiche retributive**

Le politiche retributive attuate dall'azienda, descritte nel Regolamento 007/2023 - Politiche di remunerazione e incentivazione, prevedono la coerenza di trattamento, in funzione della professionalità, tra tutti i dipendenti basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali, assicurando la competitività verso il mercato esterno e favorendo il superamento del gap salariale tra uomini e donne. Molti degli indicatori definiti dalla Banca sono relativi a questo ambito, che è cruciale per arrivare all'effettiva parità di genere e all'inclusione di tutti i dipendenti.

---

## 4.6 Conclusione del rapporto di lavoro

A tutti i dipendenti, in funzione degli specifici requisiti personali e normativi, deve essere garantita, se prevista, la possibilità di accesso a formule e incentivi di uscita, a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità.

---

## 5. AMBIENTE DI LAVORO

Il ciclo di vita lavorativo comprende anche la quotidianità dei dipendenti sul posto di lavoro. I principi di inclusione devono permeare questa quotidianità agevolando l'operatività dei colleghi sotto tutti i suoi aspetti.

### 5.1 Accessibilità al posto di lavoro e gestione delle barriere

Sono messe in atto tutte le misure necessarie a consentire ergonomia e comfort della postazione di lavoro, oltre che mettere a disposizione strumenti idonei in funzione delle caratteristiche e delle esigenze di ciascun dipendente.

In particolare, le postazioni e i locali di lavoro sono scelti in modo da assicurare ambienti accessibili, confortevoli, illuminati e ampi per agevolare il movimento nello spazio ai lavoratori con impedimenti motori e/o sensoriali nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### 5.2 Accessibilità ai dispositivi informatici e formazione sull'utilizzo

È fortemente raccomandata la fornitura di strumenti hardware e software adeguati a ogni tipologia di disabilità e caratteristica del singolo. Sono previsti un addestramento e una formazione appropriati per l'utilizzo di tali ausili.

---

## 6. COMUNICAZIONE INCLUSIVA

La comunicazione, mezzo fondamentale per la condivisione delle informazioni aziendali, viene sviluppata con un linguaggio che contribuisca a contrastare la formazione di stereotipi e pregiudizi e a eliminare le discriminazioni. Una comunicazione paritaria efficace garantisce che le persone siano rappresentate, ascoltate e trattate allo stesso modo nei messaggi dei media aziendali, rispettando le differenze e promuovendo l'inclusione, nel rispetto delle indicazioni contenute nella Direttiva UE/54/2006 da una parte, e della Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità dell'Onu, sottoscritta anche dall'Italia, dall'altra.

La Banca si impegna inoltre:

- a seguire le linee guida contenute nel documento "La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo" (2008), dove si afferma: "Un linguaggio neutro sotto il profilo del genere indica, in termini generali, l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere";
- a chiamare le persone correttamente: è opportuno evitare espressioni considerate stigmatizzanti e prestare attenzione all'utilizzo di definizioni che possono essere semplicistiche ed esclusive. Si raccomanda ai colleghi di prestare attenzione e dare valore alle persone nella loro interezza, aggiungendo, se necessario, l'attributo che si desidera considerare e che caratterizza solo parte della loro vita, come ad esempio "disabile",

“portatore di handicap”, “invalido”, “diversamente abile”; i termini corretti sono invece “persona con disabilità” oppure “lavoratrice” o “lavoratore con invalidità”;

- ad utilizzare materiali comunicativi il più possibile accessibili in termini visivi e uditivi; ad affidarsi a un linguaggio snello ed evitare la sintassi indiretta, scandendo il lessico con voce limpida e chiara.

Nell’ambito della comunicazione aziendale, la Banca promuove le seguenti indicazioni.

### **6.1 Linguaggio**

È sempre escluso l’uso di termini che possano avere una connotazione di discriminazione o violazione dei diritti. È opportuno che le comunicazioni siano caratterizzate da un linguaggio adeguato al destinatario e, ove possibile, inclusive e accessibili.

Si raccomanda l'utilizzo di un linguaggio inclusivo a proposito delle disabilità, delle vulnerabilità, delle condizioni di difficoltà e, nel suo complesso, volto a superare modalità obsolete e veicolanti immagini stigmatizzanti e distorte.

### **6.2 Immagini**

Le immagini devono considerare le differenze di genere insieme a quelle sociali, etniche e culturali.

È necessario prestare attenzione alle immagini selezionate e utilizzate, evitando ad esempio l’uso di rappresentazioni iconiche e figurative che associno ruoli sociali e professionali a persone di un determinato genere, origine, aspetto, orientamento sessuale, al fine di non veicolare messaggi fraintendibili.

### **6.3 Media**

Gli spazi di comunicazione aziendale interni ed esterni, le newsletter, le survey e tutti gli ambienti di comunicazione collegati alla Banca devono veicolare comunicazioni chiare e accessibili a tutti, massimamente inclusive e con un deciso contrasto a pregiudizi e ogni tipo di discriminazione.

Internamente, è fondamentale incoraggiare ogni dipendente a esprimersi liberamente per poter realizzare il proprio potenziale ed essere motivato a dare il meglio di sé.

Esternamente e internamente, le comunicazioni e il sito aziendali devono essere accessibili a tutti e dunque pensati e progettati tenendo conto di destinatari e utenti con disabilità.

L’inclusione è una risorsa per il brand e per questa ragione deve essere valorizzata attraverso la comunicazione esterna in maniera sincera e con tutti i mezzi a disposizione sia per contribuire ad abbattere le discriminazioni che, contestualmente, per mostrare l’aspetto più etico dell’azienda, i valori che essa incarna e l’impegno sociale.

---

## 7. STRUMENTI DI SUPPORTO ALL'INCLUSIONE

---

La Banca ha strutturato strumenti e iniziative per il benessere, l'ascolto e il coinvolgimento dei propri dipendenti, destinate a tutti in una logica di pari opportunità e di inclusione.

### 7.1 Welfare interno

La Banca si impegna a realizzare politiche di welfare, che generino valore per le persone e contribuiscano al miglioramento del clima aziendale. Tali politiche sono anche elemento centrale della contrattazione di secondo livello e dunque oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali. Il welfare interno si integra nel tempo con beni e servizi che rispondono all'evoluzione dei bisogni dei dipendenti e dei loro nuclei familiari.

L'offerta di servizi è riconducibile agli ambiti della conciliazione vita - lavoro, del sostegno al reddito, della salute, della previdenza complementare, dell'istruzione e del tempo libero.

La Banca adotta politiche di sostegno della genitorialità nelle diverse forme e che facilitino e supportino la presenza di donne con figli e figlie in età prescolare. Particolare attenzione è prestata al rientro dopo la maternità/paternità attraverso percorsi di reinserimento specifici, la concessione del part-time su richiesta temporaneo e reversibile, lo smart working se compatibile, permessi ad hoc a sostegno delle attività di cura e della genitorialità e i servizi del welfare aziendale.

### 7.2 Sportello psicologico online

Lo Sportello psicologico online è un servizio riservato al personale di Banca del Piemonte e ai familiari. È uno spazio, liberamente accessibile e sempre disponibile, che offre un sostegno professionale indipendente, per comunicare, in totale anonimato, situazioni di malessere rispetto alle condizioni lavorative, ai bisogni e alle aspettative di ognuno.

Alle richieste rispondono psicologi che potranno ascoltare e, se del caso, indirizzare i lavoratori verso soluzioni e misure che possono mitigare il loro stato di disagio. L'obiettivo è promuovere il benessere nei contesti lavorativi, tutelare la salute, prevenire e gestire lo stress e ritrovare la motivazione professionale.

### 7.3 Whistleblowing

La Banca ha adottato un modello organizzativo e uno strumento specifico per la gestione delle segnalazioni effettuate dal personale, come descritto nella Circolare 036/2024 - Sistemi interni di segnalazione delle violazioni (whistleblowing). In tale contesto anche con riferimento alle violazioni del Codice Etico il personale può segnalare circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, delle quali ha il ragionevole sospetto o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

### 7.4 Procedura per segnalazioni di comportamenti non inclusivi, lesivi della dignità o molestie

In caso di comportamenti non inclusivi, lesivi della dignità o molestie sul posto di lavoro, oltre ad usare i canali di segnalazione di cui al precedente paragrafo 7.3, è anche possibile rivolgersi in via riservata al Diversity & Inclusion Manager di Banca del Piemonte, Responsabile della Direzione Risorse Umane, ai recapiti indicati nella Intranet aziendale.

Possono rivolgersi al Diversity & Inclusion Manager sia i soggetti direttamente coinvolti (la persona offesa e il presunto autore) sia chi abbia assistito a tali comportamenti (testimoni) o chi ne sia venuto a conoscenza avendo la responsabilità dell'unità organizzativa.

Il Diversity & Inclusion Manager a fronte di una richiesta o segnalazione procede a:

- ascoltare il segnalante e l'interessata/o in uno o più colloqui, dedicandole/gli l'attenzione necessaria ad inquadrare adeguatamente il problema e fornire una consulenza rendendo edotta la persona sui percorsi da intraprendere;
- acquisire eventuali testimonianze ed accedere a documenti o atti amministrativi relativi al caso in esame;
- invitare e sentire a colloquio la persona che si ritiene sia responsabile dei comportamenti lesivi o discriminatori;
- proporre incontri di mediazione tra chi si ritiene persona offesa e chi viene indicato come l'autore delle lamentate molestie o discriminazioni;
- svolgere un'effettiva mediazione tra le parti, eventualmente proponendo alle stesse e/o ai responsabili dell'unità organizzativa di appartenenza soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

Durante le fasi di approfondimento il Diversity & Inclusion Manager può valutare possibili iniziative cautelari a tutela della persona offesa in attesa della conclusione dell'iter, oppure attivare consulenze specialistiche (es. legali o psicologiche) interne all'azienda o presso specialisti privati, eventualmente necessarie per la soluzione del caso, o suggerire l'invio a centri antiviolenza o a centri per il supporto psicologico o percorsi di mediazione strutturati.

Nel corso di tutte le fasi è assicurata l'assoluta riservatezza di tutti i soggetti coinvolti.

Al termine delle attività di analisi, il Diversity & Inclusion Manager valuta le iniziative da intraprendere, siano esse interne (procedimenti disciplinari, modifica prassi o procedura rivelatasi non inclusiva, ecc.) o esterne (denuncia alle Autorità Giudiziarie). Nell'assunzione di tali iniziative il Diversity & Inclusion Manager può farsi assistere da consulenti esterni alla Banca.

### **7.5 Organismo paritetico sulla formazione**

Previsto dal CCNL di Settore (art. 18) e dalla contrattazione di secondo livello di Banca del Piemonte, è l'ambito di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali sulle politiche formative. In questo contesto è anche confermato il valore della formazione quale strumento essenziale di valorizzazione delle risorse e della loro crescita professionale.