POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE (PPG)

1. Introduzione

Il Credito Cooperativo Mediocrati è una banca di credito cooperativo con una lunga storia radicata in Calabria, che affonda le proprie origini nell'esperienza delle Casse Rurali di territorio (la Cassa Rurale di Bisignano fu fondata nel 1906) e nella tradizione cooperativa ispirata alla Dottrina Sociale della Chiesa.
Il 15 novembre 1999 nasce «Credito Cooperativo Mediocrati» dalla fusione delle BCC di Bisignano, Luzzi e Rota Greca; negli anni la Banca è cresciuta anche attraverso l'acquisizione delle attività di altre BCC del territorio provinciale. Nel 2023 aderisce al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, proseguendo la propria storia di resilienza e innovazione.
La Banca opera secondo i principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata, espressi nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo, a servizio dei soci, delle famiglie e delle piccole e medie imprese del territorio, con attenzione allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali.
La Banca ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022. La fascia dimensionale di riferimento è la 3 (Media); codice ATECO 641910 (settore K – attività finanziarie). La presente Politica definisce l'impegno della Banca a promuovere la parità di genere, le pari opportunità e l'inclusione in tutti i processi aziendali.

2. Scopo e campo di applicazione

La Politica per la Parità di Genere si applica a tutti i luoghi di lavoro e a tutte le persone della Banca, nell'ambito della prestazione di servizi bancari, di servizi di investimento e dell'esercizio del credito nelle sue varie forme. Tutti i requisiti della UNI/PdR 125:2022 sono applicabili.

3. Percorso

La Banca ha sviluppato il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere in coerenza con le finalità della UNI/PdR 125:2022, che si inserisce in un percorso volto a:

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

La certificazione del sistema di gestione per la parità di genere (SGPG) è il primo passo di un percorso di miglioramento continuo e di promozione dell'uguaglianza di genere.

4. Riferimenti normativi e legislativi

- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

- Legge 5 novembre 2021, n. 162 – Modifiche al Codice delle pari opportunità.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul whistleblowing, integrata dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.
- UNI ISO 30415 – Gestione delle risorse umane: diversità e inclusione.
- UNI/PdR – Comunicazione inclusiva: linee guida per la parità di genere nel linguaggio (giugno 2024).
- Direttive (UE) 2023/970, 2024/1499 e 2024/1500 in materia di parità e trasparenza.
- Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, recepita in Italia con il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (in vigore dal 7 giugno 2026).
- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 (equilibrio vita-lavoro; congedi di paternità e parentali).
- FAQ UNI/PdR 125 – 3ª edizione del 19 gennaio 2026; indirizzi applicativi Accredia.

5. Principi

La UNI/PdR 125:2022 si inserisce in un contesto orientato a massimizzare gli obiettivi di occupazione e rappresentanza femminile, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia.

6. Impegno

Per il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati è fondamentale l'impegno dei vertici della Banca e di tutto il personale, al fine di:

- 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 (budget), responsabilità e autorità adeguate al mantenimento e al miglioramento del SGPG (rif. Piano Strategico).

7. Politiche specifiche

La Banca adotta le seguenti politiche specifiche in materia di parità di genere.

7.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

La Banca si impegna a coltivare un ambiente inclusivo, con azioni continuative di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile.

- prestare attenzione all'utilizzo di immagini appropriate e di un linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere in documenti, procedure e comunicazioni interne ed esterne;
- favorire la presenza paritaria di relatrici e relatori in eventi e convegni.

7.2 Selezione e assunzione del personale (recruitment)

La Banca promuove le pari opportunità con processi di selezione fondati su criteri inclusivi e meritocratici, volti a evitare pregiudizi e discriminazioni.

7.3 Gestione della carriera

La Banca favorisce lo sviluppo del capitale umano nel rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità, con attenzione alla crescita e alla rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità.

7.4 Equità salariale

La politica retributiva è incentrata sul rispetto del contratto collettivo applicabile e su meccanismi di controllo del divario retributivo (gender pay gap) per livello.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (trasparenza retributiva), la Banca adegua progressivamente i propri strumenti di misurazione e la relazione tra ruolo/mansione e livello retributivo di riferimento.

7.5 Genitorialità e cura

La Banca fornisce supporto a madri e padri per bilanciare l'impegno lavorativo con le esigenze di cura, definendo strumenti per pianificare le diverse fasi della genitorialità e incentivando il ricorso al congedo di paternità.

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

La Banca promuove misure di flessibilità (part-time, lavoro agile, orari flessibili) per conciliare i tempi di vita e di lavoro.

7.7 Welfare

La Banca promuove misure di welfare a sostegno delle persone e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui il piano di welfare aziendale (Creawelfare) e le iniziative a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Aderisce inoltre a iniziative territoriali di sostegno e prevenzione, tra cui il Protocollo d'Intesa “Cassette Rosse” e i progetti di sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere.

7.8 Prevenzione di ogni forma di abuso sui luoghi di lavoro

La Banca vieta qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere e promuove formazione specifica sulla tolleranza zero.

- prevenire le molestie attraverso la verifica della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori (survey) e canali di segnalazione dedicati, migliorando la comunicazione verso l'esterno sulle diverse modalità di segnalazione implementate;
- intervenire tempestivamente, in caso di molestia o violenza, con azioni correttive immediate e appropriate.

8. Monitoraggio ed attuazione

Il Responsabile del SGPG e il Comitato Guida svolgono un monitoraggio permanente sul livello di attuazione della Politica; gli obiettivi e gli indicatori sono definiti nel Piano Strategico e monitorati tramite i KPI.

9. Approvazione e diffusione

La Politica è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida ed è coordinata dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG).

La Politica è resa disponibile sul sito della Banca (www.mediocrati.it) e diffusa internamente ed esternamente alle parti interessate.