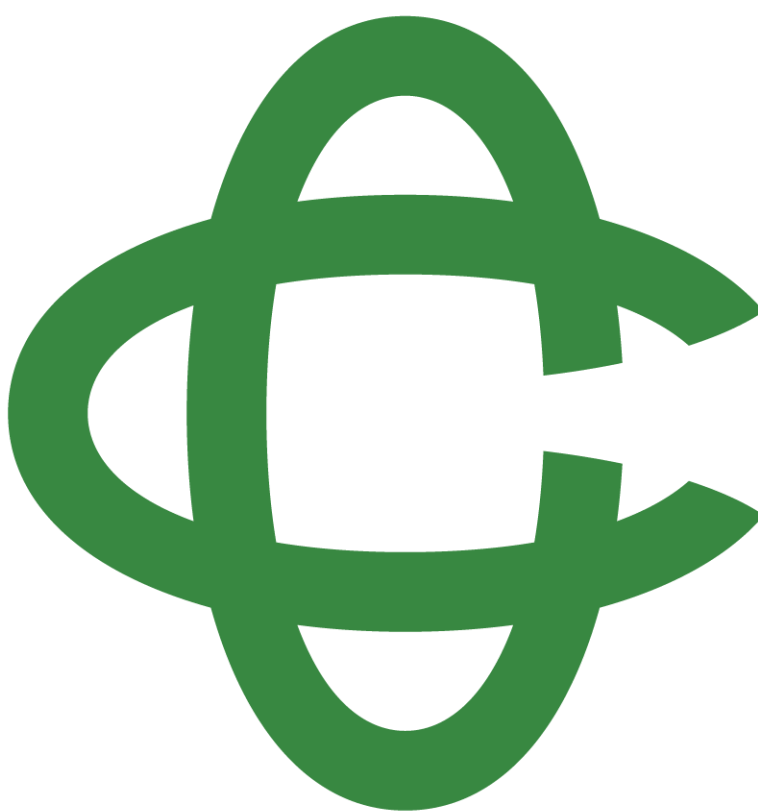


DISPOSIZIONE DI GRUPPO IN MATERIA DI COMUNICAZIONE INCLUSIVA



Tipo Documento	Disposizione di Gruppo
Codifica	GBCI-DDG-G6-03-R01
Classificazione	Privato



Scheda documento

Società emittente:	ICCREA Banca
Titolo:	Disposizioni di Gruppo in materia di comunicazione inclusiva
Owner di riferimento:	- U.O. Comunicazione Istituzionale - U.O. Comunicazione Interna
Redattore:	- U.O. Comunicazione Istituzionale - U.O. Comunicazione Interna & Corporate Value
Validatore:	- U.O. Formazione, Comunicazione Interna e Change Mgmt
Verificatore:	- UO Compliance Governance
Approvatore:	Direttore Generale della Capogruppo
Materia sensibile ai fini 231/01	No
Allegati al documento	-
Direttiva:	

Cronologia delle revisioni

Numero versione	Data approvazione	Principali interventi
1.0	DG 28/03/2024	Prima versione del documento

Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca

Emanato con:	OD 42/2024
Norme abrogate:	N/A



Indice

Scheda documento	2
Cronologia delle revisioni	2
Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca.....	2
1. Ambito di applicabilità e approvazione	4
2. Oggetto	5
3. Principali definizioni.....	5
4. Disposizioni in materia di linguaggio inclusivo	6
4.1. Inquadramento generale.....	6
4.2. Disposizioni generali.....	6
4.3. Linguaggio inclusivo	7
4.4. Strumenti di comunicazione per l'inclusione	7
4.4.1. Contenuti e pubblicazioni verso l'interno e verso l'esterno	8
4.4.2. Eventi e partecipazione a convegni interni ed esterni	8
4.4.3. Canali digitali	9
5. Principali riferimenti normativi	10
5.1. Principali riferimenti normativi esterni	10
5.2. Principali riferimenti normativi interni	10
6. Modalità di recepimento del documento.....	11



1. Ambito di applicabilità e approvazione

La presente Disposizione di Gruppo è approvata dal Direttore Generale della Capogruppo ed è adottata dalle singole Società indicate qui di seguito, previa approvazione da parte del proprio Consiglio di Amministrazione.

Ogni modifica alla stessa segue il medesimo iter approvativo.

La presente Disposizione di Gruppo si applica alle seguenti Società (alla data di approvazione del presente documento):

Perimetro Gruppo	Tipo soggetto	Denominazione sociale	App.	Perimetro Gruppo	Tipo soggetto	Denominazione sociale	App.
Banca Capogruppo	Banca	Iccrea Banca SpA	✓	Perimetro Indiretto	Società strumentale	Sigest Srl	
Banche Affiliate		Tutte le Banche Affiliate	✓			BED Brianza Elaborazione Dati Srl	
Perimetro Diretto		BCC Leasing SpA	✓			Immobiliare Banca d'Alba Srl	
		Banca Sviluppo SpA	✓				
		BCC Financing	✓				
	Finanziaria	BCC Credito Consumo SpA	✓				
		BCC Factoring SpA	✓				
		BCC Rent&Lease SpA	✓				
		BCC Risparmio & Previdenza SGR	✓				
	Società strumentale	BCC POS SpA	✓				
		BCC Beni Immobili Srl	✓				
		BCC Gestione Crediti SpA	✓				
		BCC Sinergia SpA	✓				
		BCC Sistemi Informatici SpA	✓				
BCC Servizi Assicurativi Srl		✓					
BIT SPA Servizi per l'investimento sul territorio		✓					



2. Oggetto

Scopo della presente Disposizione di Gruppo è quello di definire indirizzi per l'applicazione, nel campo della comunicazione interna ed istituzionale, dei principi volti alla tutela della parità di genere, dell'accessibilità, della non discriminazione e dell'inclusione, in coerenza con le linee strategiche del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea in tale ambito.

3. Principali definizioni

- **Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea** (di seguito anche “Gruppo” o “Gruppo BCC Iccrea”) indica il gruppo bancario cooperativo composto da:
 - Iccrea Banca in qualità di Capogruppo;
 - Banche Affiliate;
 - società autorizzate all'esercizio dell'attività bancaria ai sensi dell'art. 14 del TUB controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo, diverse dalle Banche Affiliate;
 - organismi societari controllati direttamente o indirettamente dalla Capogruppo con oggetto sociale limitato al compimento di determinate operazioni di natura finanziaria, la cui attività sia svolta essenzialmente nell'interesse del Gruppo (rientrano in tale ambito a titolo esemplificativo le SIM, le SGR, le SICAV, le SICAF, gli IMEL, gli intermediari finanziari iscritti all'albo ex art. 106 TUB e le società cessionarie per la cartolarizzazione dei crediti ex Legge n.130 del 1999) (di seguito anche le “Società Finanziarie”);
 - società controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo che esercitano, in via esclusiva o prevalente, attività che hanno carattere ausiliario dell'attività delle società del Gruppo, comprese quelle consistenti nella proprietà e nell'amministrazione di immobili e nella gestione di servizi anche informatici (di seguito anche le “Società Strumentali”).
- **Capogruppo: Iccrea Banca S.p.A.** – Istituto Centrale del Credito Cooperativo.
- **Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento:** le società controllate dalla Capogruppo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e dell'art. 23 del TUB, sulle quali la Capogruppo esercita le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo (i.e. Società del Perimetro Diretto, Banche Affiliate e Società del Perimetro Indiretto).
- **Società del Perimetro Diretto:** le società controllate dalla Capogruppo, anche indirettamente, in virtù di un rapporto partecipativo, ai sensi dei punti 1 e 2 dell'art. 2359 del codice civile.



4. Disposizioni in materia di linguaggio inclusivo

4.1. Inquadramento generale

L'utilizzo di un linguaggio inclusivo è uno degli elementi necessari per esprimere l'impegno di ogni Società del Gruppo a favore di comportamenti privi di bias cognitivi e di stereotipi. La comunicazione inclusiva, infatti, ha l'obiettivo di portare all'utilizzo da parte di tutte le persone all'interno dell'organizzazione di espressioni e parole prive di discriminazioni legate al genere, orientamento sessuale, provenienza, nazionalità, colore della pelle, religione, stato socioeconomico, capacità personali, disabilità visibili e invisibili, valorizzando al contempo le differenze e le molteplicità a favore di un miglioramento anche nei rapporti e nelle relazioni.

La "Politica di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione" specifica come la promozione e la realizzazione di una cultura e di pratiche di Diversità e Inclusione sono considerate essenziali per guidare e gestire il cambiamento e l'innovazione responsabilmente, in linea con i principi affermati dalla "Carta dei valori del Credito cooperativo", dal Codice Etico di Gruppo e dalla Carta degli Impegni di Gruppo in materia di Diritti Umani.

Le attività di comunicazione verso i diversi *stakeholder* del Gruppo diventano quindi propedeutiche per testimoniare l'impegno di ogni Società del Gruppo in tal senso, tracciare la sua linea evolutiva e misurarne sia la profondità di esposizione che gli impatti reputazionali.

La Capogruppo fornisce tempo per tempo a tutte le Società del Gruppo le principali linee guida e la formazione necessaria per favorire un uso consapevole e inclusivo del linguaggio in tutte le sue forme espressive, dirette o mediate, formali o informali, rivolte all'interno o all'esterno, con esempi utili all'operatività quotidiana di redazione dei testi.

Quanto previsto dalla presente disposizione sarà declinato anche nel rispetto della normativa interna tempo per tempo vigente e, in maniera graduale, sul suo aggiornamento. I principi e gli impegni espressi nella disposizione troveranno pertanto applicazione considerando le esigenze organizzative delle singole Società coinvolte.

4.2. Disposizioni generali

Le Funzioni che formulano contenuti di comunicazioni rivolte all'interno della propria Società o verso l'esterno si impegnano a effettuare la propria comunicazione in maniera inclusiva per mantenere un'adeguata focalizzazione sulla parità di genere e sul rifiuto di ogni tipo di discriminazione. Tale impegno deve essere concretizzato supportando tutto il personale senza distinzione e comunicando in modo trasparente la propria volontà di perseguire l'inclusione sia nelle sue forme espositive sia con fatti concreti.

Le Funzioni si impegnano quindi a garantire che ogni tipo di comunicazione utilizzata sia coerente con i principi della "Politica di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione" adottata e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico triennale approvato da ciascun Consiglio di Amministrazione, per garantire un adeguato profilo di



responsabilizzazione e trasparenza da parte di tutti i dipendenti e, più in generale, di allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura del Gruppo nel suo complesso.

La presente Disposizione vuole quindi definire alcune linee guida volte a divulgare maggiore inclusività di linguaggio in ogni forma di comunicazione adottata dal Gruppo.

4.3. Linguaggio inclusivo

Scrivere semplice, chiaro e concreto è il primo strumento di inclusività, perché una scrittura chiara esprime attenzione per tutte le persone.

In generale quando si scrive a un pubblico vasto la chiarezza consente di soddisfare la neurodiversità umana, con un'attenzione ad includere anche, ad esempio, persone dislessiche, disgrafiche, disortografiche.

Usare parole rispettose delle caratteristiche altrui è quindi un modo di essere inclusivi e presuppone di essere flessibili, ossia di tenere in considerazione che le persone sono tutte diverse.

Per un linguaggio inclusivo occorre anche riconoscere e superare i bias cognitivi, cioè quei meccanismi inconsapevoli che si portano dietro dei pregiudizi che influiscono sulle decisioni e sui comportamenti.

Questo avviene quando, ad esempio, si attribuiscono specifiche caratteristiche a una categoria di persone o a certe situazioni o quando si applicano etichette stereotipate (cioè basate su preconcetti) a persone o a gruppi che si percepiscono come diversi perché hanno una certa appartenenza etnica, un certo genere, una certa età, certe abilità fisiche e cognitive.

Una conseguenza pratica a livello di linguaggio di questi bias si verifica quando ci si riferisce in maniera diversa a donne e a uomini; si applica, cioè il doppio standard. Questo accade quando a parità di ruoli o mansioni, ci si riferisce agli uomini con i loro titoli ufficiali e alle donne con l'appellativo di "signorina" o "signora", oppure quando lui è chiamato per cognome e lei per nome.

Il riconoscimento e il superamento di questi bias cognitivi è il primo passo verso un linguaggio inclusivo la cui diffusione è un impegno che le Società del Gruppo realizzano anche attraverso iniziative di consapevolezza, formazione e sperimentazione come i workshop interaziendali.

4.4. Strumenti di comunicazione per l'inclusione

La comunicazione interna basa le sue comunicazioni sul coinvolgimento del personale, evitando qualunque forma di esclusione o discriminazione e garantendo una piena accessibilità dei contenuti, con l'obiettivo di porre al centro il valore e l'unicità delle persone.

La comunicazione esterna è incentrata sul forte senso di responsabilizzazione che invita – in ogni suo strumento utilizzato – a evitare di veicolare qualsiasi genere di stereotipo e altre forme di discriminazione, assicurando una corretta revisione periodica dei materiali e delle strategie di comunicazione, impegnandosi a diffondere un'immagine adeguata delle risorse che



lavorano presso le Società del Gruppo e utilizzando un linguaggio rispettoso di ogni diversità, nonché delle differenze di genere.

4.4.1. Contenuti e pubblicazioni verso l'interno e verso l'esterno

Gli strumenti di comunicazione, interni ed esterni, devono essere accessibili ad ogni dipendente o ad ogni utente destinatario sui diversi canali adottati dalle Società del Gruppo.

Le Comunicazioni interne ed infragrupo (quali ad esempio le News, le Circolari e le mail massive) necessitano l'adozione di strategie linguistiche volte a rendere il linguaggio, anche visivo, inclusivo, così come le Comunicazioni verso l'esterno. Riguardo a queste ultime, sono di seguito riportati alcuni punti di attenzione in ottica inclusiva:

- *Lettere istituzionali*: si raccomanda l'uso di un linguaggio rispettoso ed inclusivo affinché questo rimanga equilibrato nei confronti dei destinatari/delle destinatarie o dei temi trattati nel contenuto di ogni lettera;
- *Video*: sono prodotti di comunicazione che possono essere (anche simultaneamente) informativi, emozionali e/o di approfondimento (ad esempio con interviste). Nella parte più descrittiva e visiva si raccomanda un linguaggio inclusivo in base ai temi che vengono toccati nel video in quanto il suo contenuto potrebbe essere veicolato su più fronti e più canali, anche in modo massivo;
- *Annunci di lavoro*: la garanzia di inclusione parte dai processi di selezione che adottano non solo un linguaggio inclusivo, ma danno il via a un processo di selezione orientato a valorizzare le pari opportunità;
- *Post social*: le attività sui social network ricalcano in genere le iniziative di comunicazione che sono state promosse. Trattasi di contenuti predisposti e diffusi sui diversi social media con l'obiettivo di commentare/approfondire una notizia, un evento che coinvolge direttamente e non l'organizzazione e/o suoi manager. In considerazione del fatto che l'obiettivo della comunicazione è di essere efficace, chiara e semplice, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo è opportuno.

Infine si richiama all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e in grado di valorizzare le differenze di genere, senza veicolare discriminazioni, nell'ambito delle Convocazioni /inviti rivolti ai componenti di un Consiglio o Collegio o Assemblea o Comitato.

4.4.2. Eventi e partecipazione a convegni interni ed esterni

Per quanto attiene sia alla comunicazione interna che a quella esterna, le Società del Gruppo favoriscono l'esposizione equilibrata delle persone, così da garantire una presenza sui vari canali di comunicazione che sia inclusiva e priva di discriminazione.

La stessa politica di rappresentazione è garantita nella partecipazione a conferenze, seminari e panel.

Per le esposizioni esterne e la partecipazione a eventi di qualsiasi tipo, la ricerca della parità di genere e delle pari opportunità deve essere perseguita.



4.4.3. Canali digitali

I canali digitali sono trasversali e previsti ormai in quasi tutte le iniziative di comunicazione. Le Società del Gruppo si impegnano ad applicare un design inclusivo dei canali digitali seguendo la metodologia “*Human-Centred Design*”, che pone le persone al centro dei processi di ideazione, progettazione e sviluppo.

Il design inclusivo accoglie tutte le naturali diversità degli individui differenziando l’esperienza in base alla specificità dell’utente e mettendo a disposizione di ognuno percorsi alternativi per raggiungere ciò di cui ha bisogno.

Il design inclusivo è accessibile, semplice ed essenziale, libero da preconcetti e stereotipi. Il punto di partenza è la comprensione dei bisogni, dei compiti e del contesto fisico ed emotivo di utilizzo consentendo il rispetto dello standard di riferimento e il raggiungimento dei 4 obiettivi di qualità: User Experience, Usabilità, Accessibilità, Evitamento del danno.

L’accessibilità è sicuramente uno dei principali fattori abilitanti: non è solo un tema tecnologico e di codice, ma riguarda anche il contenuto del messaggio, e come esso viene concepito e messo a disposizione dell’utente. Le Funzioni di ogni Società del Gruppo dedicate alla comunicazione sui canali digitali si attivano per la revisione ed evoluzione dei propri canali digitali al fine di assicurare un’adeguata conformità agli standard internazionali di accessibilità.



5. Principali riferimenti normativi

5.1. Principali riferimenti normativi esterni

- Decreto Legislativo n. 82, del 27 maggio 2022 di attuazione della direttiva (UE) 2019/882 - «Atto Europeo sull'Accessibilità»
- “Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici per i soggetti erogatori di cui all’art. 3 comma 1-bis della Legge n. 4/2004” emanato dall’AGID
- “Orientamenti per gli intermediari relativi ai dispositivi di governance e di controllo sui prodotti bancari al dettaglio (POG)” di Banca d’Italia
- Alma Sabatini, Il sessismo nella lingua italiana, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987
- Direttiva 8 maggio 2002 del Dipartimento della funzione pubblica, in Gazzetta Ufficiale del 18 giugno 2002 n. 141

5.2. Principali riferimenti normativi interni

- Codice Etico di Gruppo
- Carta dei Valori del Credito Cooperativo
- Carta degli Impegni sui Diritti Umani
- Politica di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione



6. Modalità di recepimento del documento

Società emittente:	ICCREA Banca
Titolo:	Disposizione di Gruppo in materia di comunicazione inclusiva
Identificazione del documento:	GBCI-DDG-G6-03-R01
Tipologia documento:	Disposizione di Gruppo
Società del Gruppo	BCC MEDIOCRATI <i>BCC Mediocredito del Gruppo</i>
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione <i>Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2024</i>
Emanato con:	Email <i>Email della Società del Gruppo</i>
Norme abrogate o sostituite:	<i>a cura della Società del Gruppo</i>