

# Diritti Umani

Publicato ed entrato in vigore il: 03.02.2025

### Scheda

Responsabile	Divisione People Management	
Tassonomia	03 Supporto / 03.02 Altri processi di supporto / 03.02.01 Personale	
Codice documento / Versione	25B002	001

### Società Destinatario

Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A.
Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit
Sparim S.p.A.



## Indice

---

<b>1. Premessa</b>	<b>4</b>
<b>2. Destinatari</b>	<b>5</b>
<b>3. Principi</b>	<b>5</b>
<b>4. Monitoraggio e comunicazione</b>	<b>6</b>
<b>5. Segnalazioni</b>	<b>6</b>
<b>6. Documentazione</b>	<b>6</b>
<b>6.1. Documenti Collegati</b>	<b>6</b>
<b>7. Storia delle modifiche</b>	<b>7</b>

## 1. Premessa

La presente Policy definisce i principi che il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano si impegna a promuovere, con l'obiettivo di tutelare l'integrità della Persona nella sua sfera fisica, intesa come incolumità, libertà e personalità individuale, e in quella psichica, intesa come integrità morale e sociale. Il Gruppo riconosce l'importanza che tutte le Persone vengano rispettate all'interno di tutte le Società del Gruppo e che possano esprimere liberamente le proprie caratteristiche individuali.

La presente policy è fondata sui principi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione e prende spunto sulle dichiarazioni, convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello nazionale e internazionale.

In particolare, si ispira a:

- Costituzione della Repubblica Italiana;
- il D.Lgs. 231/2001;
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, comprensiva della Dichiarazione Universale dell'ONU sui Diritti Umani, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative Convenzioni;
- il Global Compact delle Nazioni Unite;
- la Convenzione sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza delle Nazioni Unite;
- il Regolamento Europeo 679/2016 c.d. GDPR in materia di protezione dei dati personali e norme nazionali di recepimento;

I principi riportati in questo documento si integrano all'interno del framework normativo complessivo del Gruppo, con particolare riferimento ai seguenti documenti:

- Codice Etico del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano;
- Policy di Sostenibilità;
- Policy Diversity, Equity & Inclusion.

Il Gruppo è impegnato a creare un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi ogni individuo promuovendone il benessere individuale e psicologico, fornendo il giusto supporto atto a far sì che ognuno possa esprimere il proprio potenziale al massimo, incentivando al contempo l'eccellenza e il successo dell'intera organizzazione.

La valorizzazione delle persone e delle loro diversità è il pilastro delle politiche di gestione del personale, nonché un fattore essenziale della strategia ESG (Environmental, Social and Governance) del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano. Per questo motivo, la Policy Diritti Umani è parte integrante della Policy di Sostenibilità adottata.

I principi di questa Policy sono inoltre alla base della formalizzazione e dello svolgimento dei Processi Aziendali del Gruppo, rappresentati dalla Tassonomia dei Processi tempo per tempo vigente, e delle Responsabilità delineate nella normativa di governo (Policy, Regolamenti) ed operativa (Norme Operative).

La presente Policy è stata redatta con un linguaggio neutro rispetto al genere che linguisticamente corrisponde al maschile, ma che vuole essere inclusivo e rappresentativo di ogni genere.

## 2. Destinatari

La presente Policy è vincolante per i componenti degli Organi Sociali e i Dipendenti di tutte le società indicate tra i destinatari in copertina, e per tutti coloro che, pur esterni, operino, direttamente o indirettamente, per le Società del Gruppo (es. Collaboratori a qualsiasi titolo, Consulenti, Fornitori).

Il Gruppo promuove i principi elencati al capitolo 3 nelle relazioni con tutti gli stakeholder del Gruppo, ovvero gli azionisti e gli investitori, i clienti, i dipendenti del Gruppo, i fornitori e partner commerciali e tutte le comunità dei territori dove il Gruppo opera.

## 3. Principi

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano si impegna a perseguire i seguenti principi fondamentali:

**Non discriminazione:** impegno a tutelare qualsiasi forma di diversità affinché venga rispettata l'integrità psicofisica dei lavoratori e la loro personalità morale. Nessuno sarà oggetto di discriminazione basata sull'etnia, lingua, religione, genere, orientamento sessuale, origine nazionale, età, disabilità, opinione politica, stato civile o qualsiasi altra caratteristica o condizione personale. Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sono ammessi atti di violenza psicologica oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona. Le funzioni aziendali competenti garantiscono il rispetto del criterio di non discriminazione e adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo anche nelle fasi di selezione, assunzione, valutazione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale;

**Tutela della dignità personale:** vietare qualsiasi forma di comportamento molesto come, ad esempio, quelli connessi a etnia, sesso e condizioni personali, aventi lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro ostile e di violare la dignità personale. Nello specifico, il Gruppo condanna espressamente qualsiasi forma di molestia sessuale anche sotto forma di richiesta di favori sessuali in cambio di vantaggi lavorativi, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro e mette in atto tutte le misure necessarie per prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia;

**Tutela del lavoro minorile:** impegno a tutelare i minori e a reprimere i comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. È inaccettabile per il Gruppo lo sfruttamento di minori come di altre classi di lavoratori;

**Rifiuto del lavoro forzato:** rifiutare tutte le forme di lavoro forzato, obbligatorio o vincolato nonché qualsiasi forma di costrizione fisica o psicologica e impegno a non ricorrevi sotto alcuna forma;

**Condizioni lavorative dignitose:** promuovere un ambiente lavorativo basato su valori quali la fiducia, il dialogo, il rispetto reciproco, il benessere dei lavoratori e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, garantendo condizioni economiche e orari di lavoro dignitosi, nel rispetto della contrattazione collettiva ove applicabile;

**Libertà di associazione e di contrattazione collettiva:** riconoscere ai lavoratori il diritto di contrattare collettivamente nonché di costituire delle organizzazioni di loro scelta, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva previo rispetto della normativa vigente. La relazione informata e attenta con le Organizzazioni Sindacali costituisce una politica di riferimento. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di un corretto sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertative;

**Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:** promuovere comportamenti responsabili e diffondere la *cultura* della salute e sicurezza, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali. Il Gruppo si pone obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della normativa in materia, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona;

**Rispetto della privacy e le informazioni riservate:** difendere valori quali la riservatezza e la tutela dei dati personali di tutti gli stakeholder. I dipendenti e i collaboratori del Gruppo devono trattare le informazioni, i dati e le notizie relative all'attività lavorativa in modo da garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Le informazioni di carattere riservato possono essere rese note esclusivamente nell'ambito delle strutture aziendali a coloro che dimostrano di averne necessità per motivi di lavoro e vanno comunicate in modo chiaro e corretto. I dipendenti e collaboratori sono altresì chiamati ad attenersi alle norme per il trattamento delle informazioni dettate dalla normativa in tema di protezione dei dati personali;

**Innovazione Tecnologica Antropocentrica:** impegno a tutelare un contesto lavorativo che valorizzi l'essere umano al centro delle innovazioni tecnologiche. Le tecnologie devono essere sviluppate e implementate con l'obiettivo di migliorare il benessere, la dignità e le capacità dei lavoratori. Pertanto, il Gruppo promuove l'adozione di tecnologie che rispettino e migliorino le condizioni di lavoro, assicura che le innovazioni tecnologiche siano progettate per supportare e potenziare le competenze umane e garantisce che l'introduzione di nuove tecnologie non comprometta i diritti fondamentali dei dipendenti e dei collaboratori;

## 4. Monitoraggio e comunicazione

Per garantire il rispetto di questa politica, il Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano fornisce risorse, formazione e canali di segnalazione per affrontare qualsiasi violazione o preoccupazione legata al rispetto dei Diritti Umani. Periodicamente, vengono effettuati controlli interni per valutare l'efficacia di questa politica e apportare miglioramenti continuativi. Il Gruppo si impegna a portare la Policy a conoscenza di tutti mediante idonee attività di comunicazione e/o formazione.

## 5. Segnalazioni

Si rimanda alla normativa interna in materia di Modello Di Organizzazione Gestione E Controllo Ai Sensi Del D. Lgs. 8 Giugno 2001, N. 231", per le disposizioni relative all'iter di segnalazione di eventuali violazioni.

## 6. Documentazione

### 6.1. Documenti Collegati

Nr.	Tipo di Documento	Titolo documento	Codice
[1]	Policy	Policy di sostenibilità	23B007
[2]	Policy	Policy Diversity, Equity & Inclusion	23B006
[3]	Policy	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale	09B011
[4]	Policy	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Speciale	23B003

[5]	Policy	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 - Parte Generale CiviBank	23B005
[6]	Policy	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – Parte Speciale CiviBank	23B004
[7]	Regolamento	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (Sparim)	12Z004
[8]	Policy	Codice Etico	19B014
[9]	Regolamento di Gruppo	Sostenibilità	23A028
[10]	Regolamento di Gruppo	Gestione del Personale	15A002
[11]	Regolamento di Gruppo	Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)	22A002

## 7. Storia delle modifiche

Versione 1 del 03.02.2025