



Gruppo Bancario  La Cassa di Ravenna

Linee guida in materia di Diritti Umani

**Approvato con Delibera del CdA della Capogruppo:
n. 20756 del 05.10.2026**

Indice

1	FINALITA' DEL DOCUMENTO E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.1	Finalità	3
1.2	Contesto normativo di riferimento	3
1.3	Destinatari	3
2	PRINCIPI AZIENDALI E AMBITI DI APPLICAZIONE	4
2.1	Principi generali	4
2.2	Dipendenti e collaboratori.....	4
2.2.1	Principi guida	4
2.2.2	Imparzialità e pari opportunità	5
2.2.3	Rapporti con le organizzazioni sindacali	5
2.2.4	Salute e sicurezza dei lavoratori.....	5
2.2.5	Benessere dei dipendenti.....	6
2.2.6	Privacy e riservatezza	6
2.3	Clienti	6
2.4	Fornitori	6

1 FINALITA' DEL DOCUMENTO E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Finalità

Il Gruppo bancario La Cassa di Ravenna e le sue controllate (di seguito anche solo il “Gruppo”) ispirano la propria azione ad alti principi etici, di legalità e sostenibilità, come indicato nello Statuto Sociale della Capogruppo (art. 2.3).

Il presente documento indica i principi che guidano l'azione del Gruppo in materia di Diritti Umani e si affianca alle disposizioni contenute nel Codice Etico di Gruppo.

1.2 Contesto normativo di riferimento

I principi contenuti nel presente documento sono ispirati da dichiarazioni, convenzioni, linee guida e raccomandazioni internazionali emanate in tema di Diritti Umani, che includono:

- Costituzione Repubblica Italiana;
- Dichiarazione universale dei diritti umani - ONU;
- Principi Guida su Imprese e Diritti Umani – ONU;
- Patto Mondiale delle Nazioni Unite (UN Global Compact) – ONU;
- Convenzione europea dei diritti dell'uomo;
- Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa;
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile – ONU.

1.3 Destinatari

Le disposizioni contenute nel presente documento trovano applicazione, per quanto di competenza, a tutte le società del Gruppo.

2 PRINCIPI AZIENDALI E AMBITI DI APPLICAZIONE

2.1 Principi generali

Il Gruppo sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, ed anche con quanto riconosciuto nell'Enciclica «Magnifica Humanitas», dove la Dottrina Sociale «si offre come sostegno al discernimento comune, aiutando a riconoscere e promuovere ciò che serve alla dignità delle persone, alla vitalità delle comunità e al bene di tutti».

Il Gruppo si impegna altresì a rispettare gli orientamenti delle Nazioni Unite in materia di attività imprenditoriale e diritti umani, ad evitare di violare i diritti umani e ad adoperarsi per porre rimedio agli effetti dannosi nella conduzione delle proprie attività sui diritti umani. Il Gruppo adotterà misure ragionevoli per combattere "Il razzismo e la xenofobia", e prevenire eventuali violazioni e porvi rimedio laddove appropriato.

Il lavoro è ritenuto soprattutto «un bene fondamentale per la persona, principio dell'attività economica e chiave dell'intera questione sociale. In esso l'essere umano mette in gioco la propria libertà, la propria creatività e la capacità di cooperare, contribuendo all'elevazione culturale e morale della società¹»

Il Gruppo si impegna a combattere le discriminazioni in ogni manifestazione e forma, a promuovere le pari opportunità, anche attraverso l'assunzione e l'attenzione ai lavoratori disabili, a garanzia del pieno ed uguale godimento da parte degli stessi di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali, e l'osservanza del principio della parità tra donne e uomini. Più in generale, il Gruppo si adopera per garantire il rispetto della diversità, che può riflettersi nella differenza di sesso, età, origine, cultura, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni politiche, religiose e credenze, disabilità, situazioni familiari, istruzione e appartenenze sindacali, anche richiedendo l'uso di un linguaggio appropriato e sempre rispettoso.

Il Gruppo, alla luce in particolare dell'avanzamento delle nuove tecnologie indica la necessità inderogabile di un nuovo umanesimo nella convinzione che «se la tecnica diventa criterio assoluto, la persona rischia di essere trattata come dato, ingranaggio o merce; se invece la tecnica è assunta dentro un orizzonte di sapienza, può diventare occasione di crescita, di giustizia e di fraternità²»

2.2 Dipendenti e collaboratori

2.2.1 Principi guida

Le persone sono l'elemento fondamentale e centrale su cui si basa il perseguimento degli obiettivi, la capacità di sviluppo nel tempo e l'affermazione dei valori del Gruppo. L'elevata attenzione alle persone si fonda sui principi essenziali che guidano la gestione del personale delle Società del Gruppo:

- creazione di valore;
- valorizzazione della crescita professionale e personale;
- rispetto delle regole;
- meritocrazia;
- adeguatezza;
- sostenibilità;
- parità e inclusione.

Al fine di garantire le migliori condizioni possibili di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali atte ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano garantiti uguali dignità e rispetto, le Società riconoscono il valore dei soggetti che vi operano di vivere in un ambiente di lavoro libero, sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto. Il Gruppo incoraggia un ambiente lavorativo libero e aperto per l'esercizio del diritto alla libertà di associazione e di adesione ai sindacati

¹ Enciclica "Magnifica Humanitas"

² Enciclica "Magnifica Humanitas"

e non si oppone ai dipendenti che esercitano i loro diritti in qualità di membri dei sindacati. Il Gruppo non ostacola il riconoscimento o la rappresentatività dei sindacati.

Le Società ritengono necessario prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di comportamenti vessatori e comunque di quelle azioni che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone, considerando che queste circostanze possono avere diretta ricaduta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni.

In particolare le Società tutelano e promuovono il valore delle persone, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun dipendente.

2.2.2 Imparzialità e pari opportunità

Il Gruppo intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle proprie persone senza discriminazioni di genere.

In tal senso, Il Gruppo vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare la crescita professionale anche del genere che dovesse risultare meno rappresentato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il Gruppo ha definito le "Linee Guida per la Parità di Genere", allo scopo di sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. Le Linee Guida sono disponibili sui siti internet delle Banche del Gruppo.

Dal 2025 tutte le Banche e Società del Gruppo hanno ottenuto, e rinnovato, la Certificazione sulla Parità di Genere Uni/PdR 125:2022.

Il Gruppo intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate dalla prassi UNI/PdR 125:2022, presente per tutte le Banche e Società del Gruppo, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle persone presenti in organizzazione, che sono, soprattutto nel nostro contesto aziendale e di mercato, le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione per la parità di genere produce.

L'attenzione è, e sarà, quindi focalizzata nel garantire e migliorare i seguenti aspetti ritenuti fondamentali nella vita lavorativa di tutti i collaboratori:

- Neutralità rispetto al genere nelle attività di selezione e di attribuzione dei ruoli;
- Partecipazione paritaria ai percorsi di formazione;
- Accesso equo ai percorsi di carriera, compresa l'eventuale mobilità interna e la successione di posizioni di responsabilità al fine di valorizzare anche lo sviluppo professionale del genere femminile;
- Equità salariale;
- Conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo nelle responsabilità familiari delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori una fonte di ricchezza per l'azienda piuttosto che un limite;
- Cultura di una genitorialità indipendente dai generi, dove i congedi parentali possono essere fruiti da tutte e da tutti;
- Prevenzione di abusi e molestie di qualunque genere all'interno dei nostri ambienti di lavoro.

2.2.3 Rapporti con le organizzazioni sindacali

Il Gruppo assicura, per quanto di competenza, la libertà di associazione dei lavoratori e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva e applica in modo rigoroso la normativa nazionale di settore in materia di agibilità sindacali (i.e. Accordo in materia di libertà sindacali del 25 novembre 2015). Garantisce uno sviluppo sostenibile attraverso le relazioni con i sindacati e le altre associazioni di rappresentanza, a beneficio sia dei lavoratori sia del Gruppo, mantenendo un livello di competitività in linea con l'ambito economico/finanziario in cui opera. La Società coinvolge attivamente i rappresentanti dei lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. 81/08. I rapporti con le organizzazioni sindacali sono improntati ad una costruttiva dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, per favorire un clima di fiducia e un dialogo continuo all'interno di un corretto sistema di relazioni sindacali.

2.2.4 Salute e sicurezza dei lavoratori

L'impegno del Gruppo La Cassa di Ravenna nei confronti del tema della salute e sicurezza dei lavoratori si traduce in una politica aziendale di prevenzione che pone la gestione e il controllo dei fattori di rischio quale elemento prioritario nello svolgimento delle attività del Gruppo, sia se eseguite direttamente sia se affidate a terzi. Quindi, le Società del Gruppo individuano, tra gli obiettivi primari, non solo il rispetto di tutte le norme di legge vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ma anche la riduzione al minimo dei rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti tramite l'adozione di tutte le misure di prevenzione, di tipo tecnico, organizzativo e procedurale, concretamente e tecnicamente attuabili. Ogni società del Gruppo si è dotata di un Modello Organizzativo Aziendale per la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro.

2.2.5 Benessere dei dipendenti

Il soddisfacimento delle esigenze aziendali va di pari passo con la soddisfazione delle esigenze personali e familiari del dipendente, per questo motivo il Gruppo La Cassa di Ravenna ha implementato vari strumenti per venire incontro alle esigenze dei lavoratori. In base ai contratti integrativi aziendali stipulati e alla società di appartenenza del dipendente, i principali benefit previsti sono: polizza sanitaria, buoni pasto, polizza infortuni, Long Term Care in caso di non autosufficienza, fondo pensione integrativo e assicurazione di invalidità e premorienza, condizioni agevolate sui principali servizi bancari, anticipazioni del TFR, premio fedeltà, contributo per figli portatori di handicap e DSA, concessione di flessibilità di orario.

2.2.6 Privacy e riservatezza

Tutti i dipendenti hanno il diritto alla protezione dei dati personali che li riguardano. Il Gruppo La Cassa di Ravenna si attiene ai requisiti previsti dal Regolamento UE 2016/679 per la tutela dei diritti degli "interessati", che prevedono che il trattamento dei dati personali, nell'adempimento degli obblighi da parte dei titolari del trattamento, si debba svolgere rispettando i diritti degli interessati con particolare riferimento alla riservatezza, alla precisione delle informazioni, alla identità personale ed al diritto alla protezione dei dati personali.

2.3 Clienti

Il Gruppo non investe o presta i propri servizi alla clientela relativamente a soggetti operanti in taluni settori economici la cui attività confligge con i principi etici di riferimento, richiamati nel proprio Codice Etico.

I principali ambiti di esclusione si riferiscono – senza pretese di esaustività – a: prestiti usurari; sfruttamento del lavoro minorile; esclusione o emarginazione delle minoranze o di intere categorie della popolazione; rapporto diretto con i vertici di stato di regimi che notoriamente non rispettino i diritti umani; intrattenimenti per adulti, quali ad esempio mercificazione del sesso.

Le Società del Gruppo assicurano la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astengono dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Nel trattare i dati riferiti alla clientela il Gruppo adotta rigidi criteri di azione basati su trasparenza e responsabilità, assicurando sempre il rispetto della dignità di ogni persona.

Gli esponenti aziendali e i collaboratori esterni, oltre ai divieti imposti dalla legge, dal codice penale e dalle normative europee, sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) direttamente o indirettamente informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni di ogni genere senza l'autorizzazione della Banca/Società.

2.4 Fornitori

Ai fornitori viene richiesto il pieno rispetto delle norme a tutela dei diritti dei lavoratori e, in particolare, dei contratti collettivi di lavoro della categoria di appartenenza, delle disposizioni in materia previdenziale, antinfortunistica e assicurativa, nonché della normativa specifica sulla sicurezza e salute sul lavoro. I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice Etico: in particolare, all'atto del conferimento di un ordine e/o della stipula di un contratto, viene richiesta l'accettazione e l'impegno al rispetto dei principi sanciti nel Codice.