

Brochure D&I

Il documento per la promozione dell'inclusività,
della diversità e dell'equità.

Gruppo BPL

Alcuni concetti per iniziare

La **diversità** si verifica quando una forza lavoro è composta da individui di età, etnia, genere e orientamento sessuali diversi, nonché da contesti religiosi, politici e background socio-economici differenti.

L'**inclusione** avviene quando una cultura del lavoro offre a individui di età, etnia, genere, orientamento sessuale, nonché proveniente da contesti religiosi, politici e background socio-economici differenti un senso di appartenenza e valore.

L'**obiettivo della D&I** è quello di sapere creare forza di lavoro diversificata e cultura del lavoro inclusiva.





Perchè parlarne?

- Capacità di portare innovazione;
- Miglioramento delle attività di business;
- Maggiore redditività e produttività;
- Maggiore capacità di attrarre e trattenere talenti;
- Miglioramento della reputazione aziendale;
- Migliore capacità nel valutare gli interessi dei consumatori.

La normativa

L'intervento della normativa è stato fondamentale: circolare 285/2013 Banca d'Italia, ISO 30415:2021, Linee Guide adottate dal Ministero delle Pari Opportunità.





Il valore della diversità

Il Gruppo Banca Privata Leasing vuole sostenere un ambiente di lavoro equo e partecipativo.
Per noi il **rispetto del dipendente** è elemento imprescindibile per lo sviluppo economico e sociale, attraverso la piena espressione, valorizzazione ed efficacia della singola individualità.

I principi ispiratori

Crediamo che alla base della realizzazione di un ambiente di lavoro che favorisca il benessere e il senso di appartenenza ci sia la **cultura dell'inclusione** e la **valorizzazione del talento** di ciascuno.



- Cultura inclusiva verso tutti gli stakeholders;
- Equilibrio nei processi di selezione interna ed esterna;
- Inserimento continuo dei giovani;
- Promozione del lavoro "agile";
- Pari opportunità in ogni fase della vita aziendale;
- Percorsi di formazione che valorizzano la diversità;
- Tutela della diversità;
- Sistemi di remunerazione e incentivazione inclusivi e non discriminatori.



Dove siamo

Il nostro **percorso verso l'inclusione** parte dai piccoli gesti. Ci impegniamo ad accogliere gli stimoli esterni per elaborare proposte sostenibili ed eque. La voce di ognuno è fondamentale per colmare i nostri gap.

Azioni mirate, sostenute dai dati, create per raggiungere obiettivi specifici, per **un impatto reale e concreto**: sito web inclusivo, creazione del comitato D&I, quote di genere nel CdA, incremento di risorse giovani e/o neolaureati, incremento della presenza di donne in organico.

Dove vogliamo arrivare

Le **prossime sfide** sono quelle necessarie per portare un approccio differente all'interno non solo dell'azienda, ma anche della società stessa.

SURVEY ANONIME E ASSESSMENT

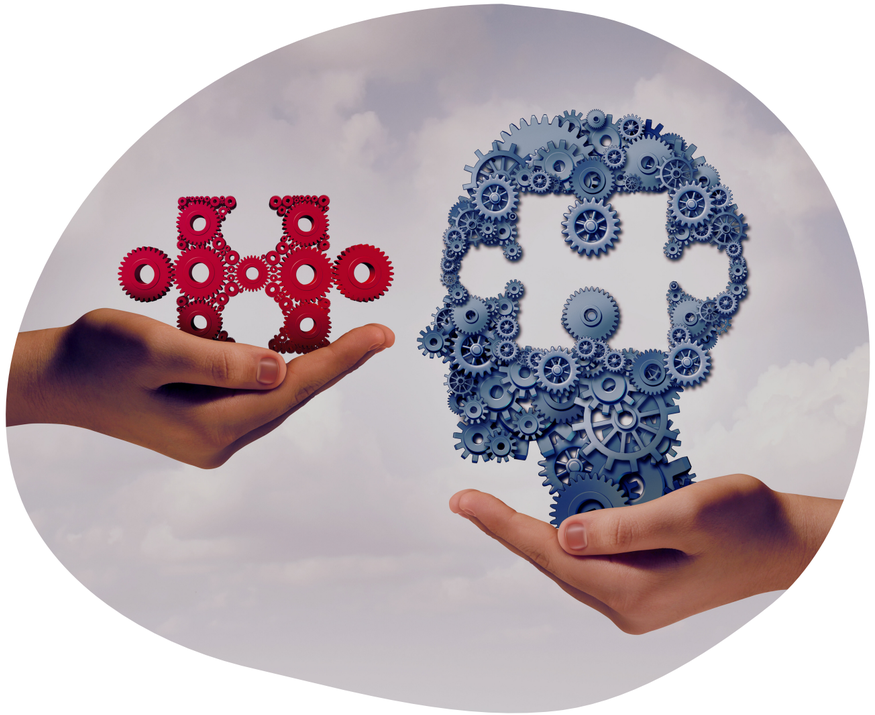
Somministrazione periodica di questionari anonimi ai dipendenti per individuare potenziali criticità e/o spunti di miglioramento.





LAVORO AGILE

Possibilità di smart-working per tutti i dipendenti, conformemente a quanto previsto da prassi interne, al fine di agevolare la conciliazione vita-lavoro.



FORMAZIONE SUL TEMA

Sviluppo di percorsi di formazione e sensibilizzazione al tema della D&I al fine di assumere consapevolezza sull'importanza di inserire buone pratiche aziendali.

MARKETING INCLUSIVO

Collaborazione con l'Ufficio Canali Digitali per campagne di marketing inclusivo, attraverso la diffusione di post sui canali social e comunicati stampa.



COINVOLGIMENTO ATTIVO

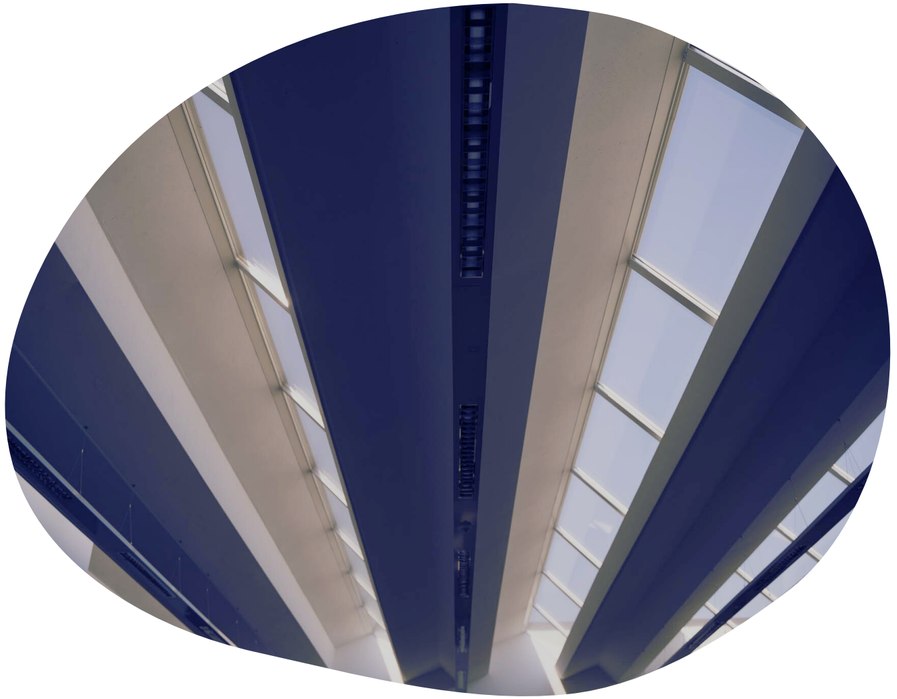
Sessioni di formazione per informare i dipendenti sulla presenza di un canale ad hoc per segnalare e/o coinvolgere il Comitato riguardo temi d'interesse.





ADESIONE AD INIZIATIVE D&I

Adesione ad iniziative locali e nazionali sul tema attraverso il coinvolgimento di tutti gli stakeholder ed eventuale avvio di collaborazioni e sponsorizzazioni ad eventi vicino al tema D&I.



BARRIERE ARCHITETTONICHE

Confronti costanti per cercare di rendere tutti gli edifici del Gruppo Banca Privata Leasing maggiormente inclusivi.

BIBLIOTECA INCLUSIVA

Collocazione all'interno della biblioteca del Gruppo BPL di una serie di testi e documenti relativi al tema dell'inclusione e della diversità.



Il Comitato D&I

Per la promozione dell'inclusività il Gruppo BPL si avvale del **Comitato D&I**. Esso si compone di un membro della Funzione Internal Audit di Gruppo, un membro dell'Ufficio Canali Digitali, un membro dell'Ufficio Risorse Umane e Segreteria Tecnica di Gruppo, da due a quattro candidati volontari e da altri invitati in base agli argomenti trattati.

Il Comitato si riunisce almeno semestralmente e i suoi **criteri di composizione** riflettono i principi di inclusione, apertura, non discriminazione e parità dei sessi.




Fa banca, come vuoi tu.
Scopri di più su www.bancaprivataleasing.it

Gruppo BPL



BPL CREA