
Bonfiglioli
Gruppo Bonfiglioli
POLITICA E STRATEGIA
DIVERSITY & INCLUSION

Gruppo Bonfiglioli - Politica e Strategia Diversity & Inclusion

Il Gruppo Bonfiglioli in tutti i paesi in cui opera ha costruito la sua storia industriale con grande attenzione alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, offrendo alle proprie persone opportunità di crescita, formazione, integrazione ed innovazione.
In Bonfiglioli **nessuna forma di discriminazione è tollerata** e la diversità viene vissuta come un punto di forza perché rappresenta ricchezza, libertà, complementarità al sapere e all'agire.

Il **Codice Etico** e i nostri **valori** (Challenge, Respect, Accountability, Winning Together) ci guidano nella nostra missione e li condividiamo con tutti coloro che interagiscono con il Gruppo Bonfiglioli.
L'ultima versione del Codice Etico (20 dicembre 2023), al punto 2.5 in tema di uguaglianza di genere e rispetto delle pari opportunità delinea i principi e il fattivo impegno del Gruppo per il rispetto delle diversità e della disciplina antidiscriminatoria. Non è tollerata alcuna forma di discriminazione, prevaricazione o comportamento scorretto nei confronti di colleghi e/o stakeholder interni o esterni, come consulenti, clienti e fornitori. Viene altresì ribadito che tutti coloro che interagiscono con il Gruppo Bonfiglioli, come fornitori, clienti e partner commerciali debbano mantenere un comportamento rispettoso della civile convivenza, in linea con i principi ispiratori del presente documento.

Il Gruppo Bonfiglioli il 22 novembre 2023 ha sottoscritto la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'**Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016 espressamente prevedendo che:

"Tutte le società del Gruppo Bonfiglioli ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere".

La **Commissione tecnica bilaterale "Pari Opportunità e Inclusione**", prevista e attivata dal Contratto Integrativo Aziendale Bonfiglioli del 21/03/2022, si riunisce periodicamente e si confronta sulle tematiche legate a:

- pari opportunità nello sviluppo professionale e nell'accesso alla formazione;
- reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie "Industry 4.0";

- prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro o comportamenti indesiderati connessi a etnia, genere, religione, opinione.

Appurata la violazione in tema di molestie e la violenza nei luoghi di lavoro i referenti della Commissione tecnica bilaterale “Pari Opportunità e Inclusione” informeranno il Comitato parità di genere e anti-discriminazione per applicare il processo previsto al punto “Sistema di segnalazione” del presente documento.

Il Gruppo Bonfiglioli e le rappresentanze sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL il 22 novembre 2023 hanno sottoscritto il **Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione** uniti nel favorire e promuovere un **cambiamento culturale** atto a rimuovere qualsiasi stereotipo che possa impedire il percorso verso la **riduzione delle disparità legate all’identità di genere e all’orientamento sessuale** ed hanno confermato il costante impegno nello sviluppare una cultura del **rispetto della dignità della donna contro ogni forma di violenza** (economica, psicologica, fisica, sessuale etc.). L’obiettivo comune è di superare i **bias cognitivi** e di contrastare sul luogo di lavoro qualsiasi atto indirizzato a violare la dignità della persona e delle donne o da creare un clima avvilente, mortificante, ricattatorio, provocatorio.
Promuovere ed agire questi principi sui luoghi di lavoro significa viverli e trasmetterli come valore personale e sociale.
Le Parti si sono impegnate ad implementare le misure a contrasto di ogni forma di violenza e discriminazione anche attraverso la futura contrattazione aziendale.

Qualsiasi violazione ai principi etici o ai valori espressi dal Codice Etico e dai protocolli aziendali potranno essere segnalati tramite la mail odv@bonfiglioli.com all’Organismo di Vigilanza Bonfiglioli, il Gruppo Bonfiglioli garantisce al soggetto che effettua la segnalazione una piena tutela della riservatezza. L’Organismo di Vigilanza appurata la violazione in tema di molestie e la violenza nei luoghi di lavoro informerà il Comitato parità di genere e anti-discriminazione per applicare il processo previsto al punto “Sistema di segnalazione” del presente documento.

Il punto 7 del Codice Etico tratta le violazioni e il relativo sistema sanzionatorio.

Inoltre, il Gruppo Bonfiglioli, in ottemperanza alla Direttiva europea (UE) 2019/1937 e con l’impegno di mantenere elevati standard etici e di promuovere l'integrità in tutta l'organizzazione, ha istituito per le società europee del Gruppo il canale **Whistleblowing** per consentire ai dipendenti e agli stakeholder di segnalare violazioni della normativa vigente o comportamenti non eticamente corretti verificatisi all'interno delle società del Gruppo.

La piattaforma "**Integrity Line**", e quindi il canale Whistleblowing, è raggiungibile attraverso il sito istituzionale di Bonfiglioli al seguente link, disponibile in più lingue e di facile utilizzo: https://bonfiglioli.integrityline.com/

In questo sistema di segnalazione è possibile segnalare, in modo semplice, comportamenti ritenuti scorretti e fondati, ad esempio, su violazioni della normativa comunitaria o dei singoli Stati membri, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, consistenti, a titolo esemplificativo, in fattispecie di reato (ad esempio: corruzione, riciclaggio, evasione fiscale);

- Violazioni alle regole ed ai principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001; (ad esempio: violazioni delle norme che tutelano la salute e sicurezza sul lavoro; l'ambiente, ecc..) e, più in generale, le violazioni alle regole del Sistema di Controllo Interno implementato nel Gruppo (tra cui: Codice Etico, Procedure, Regolamenti, Linee Guida, ecc.);
- Violazioni delle regole e dei principi contenuti nel Codice di Etico e nelle linee guida e/o procedure aziendali.

Appurata la violazione in tema di molestie e la violenza nei luoghi di lavoro i referenti della piattaforma "Integrity Line" informeranno il Comitato parità di genere e anti-discriminazione per applicare il processo previsto al punto "Sistema di segnalazione" del presente documento.

Nel 2024 la Direzione Bonfiglioli ha previsto e attivato un **Comitato parità di genere e anti discriminazione**, il **Comitato Guida** in tema di politiche di parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Nel 2024 a conferma dell'impegno a promuovere e garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro con elevati standard di qualità, sicurezza, inclusivo e collaborativo, il Gruppo Bonfiglioli ha ricevuto la certificazione **Top Employer Country Italy**, riconosciuta alle eccellenze aziendali in ambito HR.

Governance - Comitato parità di genere e anti-discriminazione

Il **Comitato parità di genere e anti-discriminazione** del Gruppo Bonfiglioli è il **Comitato Guida** in tema di politiche di parità di genere ed è stato fortemente voluto e nominato dalla Direzione Bonfiglioli.

Il comitato è coordinato dall' **Head Of Organization, Reward & Development** Anastasia Pati ed è formato da 12 componenti in possesso di competenze organizzative di genere e di riconosciuta sensibilità in materia D&I:

- una Head Of Organization, Reward & Development, Anastasia Pati **figura responsabile**
- un General Manager Business Unit Industry & Automation, Marco Cesari
- un General Manager Business Unit Mobility & Wind, Manfredi Ucelli di Nemi
- un General Manager Electronic Boards and Electrical Cabinets Business, Francesco Mennucci,
- una Administration, Finance & Controlling and Strategic Purchasing Chief Officer, Luisa Saita
- un Italy HR Director, Renato Gargiulo
- una Learning & Development Manager, Roberta Sucato
- una dipendente componente del Comitato Responsabilità Sociale Bonfiglioli, Angela Rossi
- una dipendente componente del Comitato Responsabilità Sociale Bonfiglioli, Simonetta Taglioli,
- un dipendente in rappresentanza dei lavoratori (BFG BRI Forlì Plant), Michael Valgiusti,
- una dipendente in rappresentanza dei lavoratori (BFG BRI EVO Plant), Rita Gagliano,
- una dipendente in rappresentanza dei lavoratori (SELCOM), Gabriella Tomachevska

I membri del Comitato Guida possono essere modificati, es. a seguito di variazioni organizzative, dimissioni, ecc., previa nulla osta da parte sia del coordinatore sia degli altri/delle altre componenti del Comitato stesso.

Il Comitato Guida si riunisce almeno **due volte all'anno** al fine di mantenere un monitoraggio efficace su obiettivi, attività e progetti. In occasione di tali riunioni devono essere trattati, almeno, i seguenti argomenti:

- ✓ Risultati degli ultimi audit interni ed esterni e stato dei rilievi (es. Azioni Correttive, ecc.);
- ✓ Aggiornamento su attività/progetti riguardanti i processi HR;
- ✓ Stato, ed eventuale aggiornamento, della documentazione;
- ✓ Iniziative di formazione, informazione e comunicazione;
- ✓ Segnalazioni relative a violazioni della *Policy* Antimolestie, discriminatorie, ecc.;
- ✓ Aggiornamento degli indicatori quantitativi.

Ulteriori argomenti possono essere trattati a seconda delle necessità e, a seconda dei temi specifici, alle riunioni possono essere invitate anche persone esterne al Comitato Guida.

Le riunioni del Comitato Guida sono valide se sono presenti almeno i **due terzi** dei/delle componenti del Comitato stesso.

Se compatibile con le tempistiche definite per gli audit annuali di rinnovo/mantenimento della Certificazione in accordo alla Prassi UNI PdR 125:2022 e previo invito alla riunione di:

- ✓ *Chairwoman* - Sonia Bonfiglioli;
- ✓ *Corporate Vice President* – Marco Mossuto;
- ✓ *Business Vice President* – Massimo Sarti;

l'ultima riunione annuale del Comitato può fungere anche da **Revisione Periodica annuale** ai sensi del requisito 6.4.7 della Prassi UNI PdR 125. In caso contrario, la Revisione Periodica annuale verrà organizzata in momento separato.

Le riunioni del Comitato Guida e la Revisione Periodica devono essere verbalizzati ed il verbale, previa condivisione con tutti gli interessati/e, deve essere archiviato da Human Resources.

Piano Strategico D&I

Il comitato redige e presenta alla Direzione Bonfiglioli il **piano strategico D&I annuale**, si riunisce almeno tre volte l'anno o quando richiesto da uno dei componenti e attraverso un gruppo chat digitale è sempre in contatto, condivide informazioni, commenti e segnalazioni.

Il **piano strategico D&I** si fonda su:

- delle politiche di **selezione e assunzione** che garantiscono la parità di trattamento nei confronti delle persone candidate e selezionate (es. genere, etnia, religione, età);
- dei processi di **carriera** ed **equità salariale** che si basano sulla gender equality e che evitano qualsiasi logica discriminatoria;
- iniziative di welfare e well-being che mirano alla **cura della persona**, alla tutela della **genitorialità** ed alla **conciliazione dei tempi vita-lavoro**;

- attività di **prevenzione** di ogni forma di abuso o fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

Mission – Comitato parità di genere e antidiscriminazione

Il Comitato, su stimolo e indicazione della Direzione del Gruppo Bonfiglioli, (a) analizza dati analitici (qualitativi e quantitativi), accadimenti non conformi a valori e politiche, *gaps* da colmare, aggiornamenti normativi, *best practices*, (b) definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi (KPI) chiari, misurabili, raggiungibili e stimola eventi e progetti formativi e di comunicazione interna, coinvolge *stakeholders* (es. Associazioni, Enti Pubblici, Università), (c) revisiona o conferma periodicamente la Politica e la Strategia D&I di Gruppo.

La Direzione Bonfiglioli garantisce annualmente un **budget** dedicato all'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione (es. HR, Formazione, Comunicazione Interna, Comunicazione Esterna, ecc.) e stimola il miglioramento continuo in tema di diversità e inclusione.

Sistema di segnalazione

In riferimento agli **accadimenti non conformi** a valori e politiche del Gruppo Bonfiglioli è possibile effettuare delle segnalazioni al Comitato parità di genere e anti-discriminazione tramite la casella mail: **pari.opportunita@bonfiglioli.com .**

La segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti argomenti:

- Abuso Fisico o Verbale
- Molestia (anche Digitale)
- Utilizzo di linguaggio non appropriato
- Non Inclusività
- Mobbing
- Discriminazione (di genere, di razza, di religione, di orientamento sessuale, etc.)
- Comportamenti contrari ai Valori e al Codice Etico aziendale in tema di rispetto della Diversità e Inclusione.

Il Comitato parità di genere e antidiscriminazione, garantendo la massima riservatezza sull'identità della persona segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati, **entro 48 ore** comunica all'interessato/a di avere preso in carico la comunicazione mail.

Il Comitato parità di genere e antidiscriminazione provvederà a verificare la veridicità della segnalazione, valuterà se si tratta di casi di lieve o di grave entità e si attiverà per individuare eventuali episodi lesivi.
Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Comitato parità di genere e antidiscriminazione provvederà a fornire una risposta alla persona che ha effettuato la segnalazione.
Il Comitato parità di genere e anti-discriminazione per i casi di **lieve entità** (che da prima analisi non richiedono l'applicazione del codice disciplinare ex CCNLM) attiverà la **procedura informale** che prevede la condivisione con la persona segnalante di ogni passaggio della verifica e garantirà la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte con la definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio della problematica analizzata e verificata al fine di ottenere l'interruzione del comportamento ostile.
Per i casi di **grave entità** il Comitato parità di genere e antidiscriminazione verificato con la persona segnalante che non sono opportuni delle soluzioni informali, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga e si protragga nel tempo, verrà attivata la **procedura formale** che prevede l'attivazione dell'iter disciplinare previsto dal Codice Etico Bonfiglioli e normato dal codice disciplinare del vigente CCNLM e dallo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso in cui la persona nell'effettuare la segnalazione oltre al principio della riservatezza vuole garantito l'anonimato dovrà procedere esclusivamente tramite la piattaforma "**Integrity Line**", e quindi il canale Whistleblowing, raggiungibile attraverso il seguente link https://bonfiglioli.integrityline.com/ .

Il Gruppo Bonfiglioli nel caso di procedura informale garantirà la riservatezza di tutte le segnalazioni e dei dati identificativi della persona che effettua la segnalazione, nel

caso di procedura formale si dovrà seguire l'iter normativo previsto, in entrambe le situazioni verrà tutelata la persona segnalante da atti ritorsivi e/o discriminatori.

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle segnalazioni al Comitato parità di genere e anti-discriminazione è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR).

I nostri **Valori**



La **persona Bonfiglioli** e il sistema integrato D&I

