
Bonfiglioli
Piano Strategico
DIVERSITY & INCLUSION

BONFIGLIOLI SPA

BONFIGLIOLI RIDUTTORI SPA

SELCOM GROUP SPA

PREPARAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
Comitato Guida	**Presidente**	**Alta Direzione**
Data 20/07/2026	*Data 20/07/2026*	*Data 20/07/2026*

PREMESSA

L'uguaglianza di genere, oltre a promuovere lo sviluppo economico, contribuisce al benessere generale e alla creazione di una società più inclusiva e più equa: è divenuto dunque un valore fondamentale per ogni Paese civile e rappresenta, a livello globale, uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU (**Obiettivo 5 Parità di Genere**).

Nonostante i numerosi progressi e gli interventi normativi, le differenze di genere – seppure declinate nel quadro delle specificità dei singoli ordinamenti giuridici – persistono in gran parte degli Stati Membri.

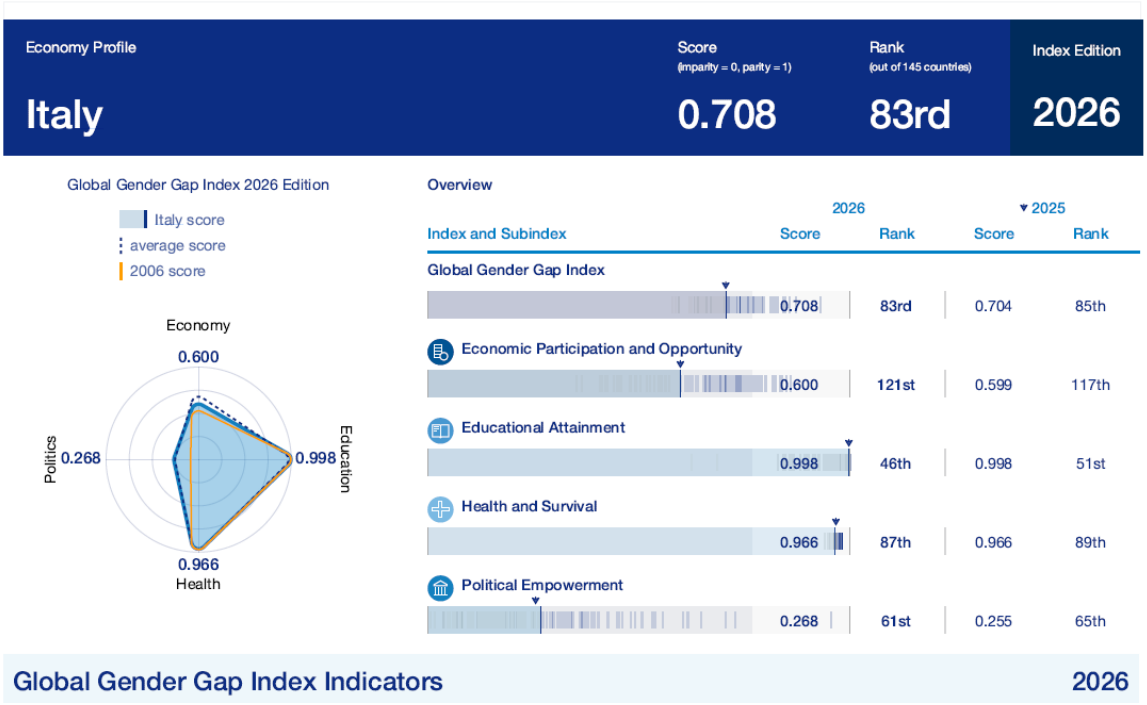
Il **World Economic Forum** (WEF) misura annualmente – in 146 Paesi del mondo - lo stato e l'evoluzione della parità di genere attraverso l'esame di quattro dimensioni:

- ***Partecipazione e Opportunità Economica***: valuta la presenza delle donne nel mondo del lavoro, la loro retribuzione e il divario salariale rispetto agli uomini,
- ***Livello d'Istruzione****:* misura il livello di istruzione raggiunto dalle donne e dagli uomini, confrontando tassi di alfabetizzazione, iscrizione a scuola e accesso all'istruzione superiore,
- ***Salute e aspettativa di vita****:* analizza le condizioni di salute e l'aspettativa di vita di donne e uomini, considerando fattori come la mortalità materna e infantile,
- ***Empowerment Politico***: valuta la rappresentanza delle donne nei posti di potere e decisionali, sia in ambito politico che governativo.

  Il Global Gender Gap Report 2026, giunto alla sua 20ª edizione, evidenzia il divario di genere globale per tutte le 145 economie incluse in questa edizione dell'indice: il divario risulta colmato per il 69,2%. Considerando l'insieme costante di 143 economie incluse sia nell'edizione di quest'anno che in quella dell'anno scorso, il divario di genere globale si è ridotto di 0,4 punti percentuali nel 2026, passando dal 68,8% del 2025 al 69,2% del 2026. Considerando l'insieme costante di 97 economie coperte ininterrottamente dall'edizione del 2006, il divario si è ridotto di 0,4 punti percentuali, passando dal 68,9% del 2025 al 69,4% del 2026, il livello più alto mai registrato (+5,2 punti percentuali rispetto al 64,2% del 2006). Sulla base della velocità di progresso collettiva di queste 97 economie, ci vorranno 120 anni per raggiungere la piena parità a livello globale.

Il Global Gender Gap Index 2026 mostra che nessuna economia ha ancora raggiunto la piena parità di genere. L'Islanda (93%) continua a guidare l'indice, mantenendo la prima posizione per 17 anni consecutivi, e rimane l'unica economia ad aver colmato oltre il 90% del proprio divario di genere.

L'Italia si colloca all'83° posto su 145 (punteggio 70,8%), in risalita di due posizioni rispetto all'85° del 2025, ma resta tra le ultime economie europee (37ª su 40). La performance peggiore riguarda la partecipazione economica, dove l'Italia scende al 121° posto (dal 117° del 2025), risultando penultima tra le economie europee, davanti solo alla Turchia. Migliora invece la dimensione politica, con il passaggio dal 65° al 61° posto, così come l'istruzione (dal 51° al 46° posto) e, in misura più contenuta, la salute (dall'89° all'87° posto). A pesare maggiormente sul risultato è la partecipazione e rappresentanza delle donne in politica: è la dimensione con il punteggio più basso, con solo il 26,8% del divario colmato.



In ambito europeo è doveroso citare l'operato dell'**EIGE**, ossia **l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere**, un'agenzia dell'Unione Europea con sede a Vilnius, fondata nel 2007, con il compito di promuovere la parità e combattere le discriminazioni di genere.

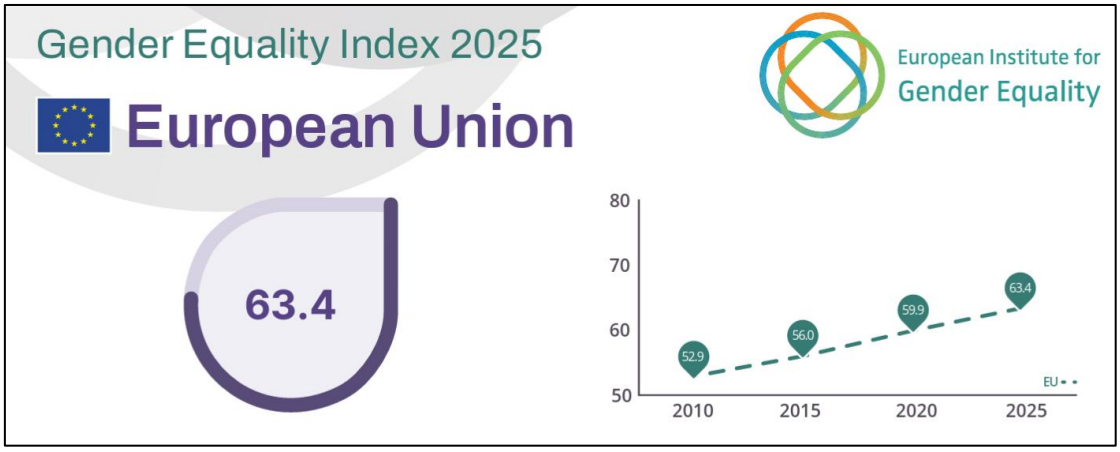
A partire dal 2013, l'EIGE aggiorna annualmente l'Indice sull'uguaglianza di genere europeo e delle relative ripartizioni per ogni nazione comunitaria. L'indice misura la

parità di genere negli Stati membri assegnando ad ogni paese un valore da 1 (assenza totale di parità) a 100 (parità totale). Le tematiche principali (*core domains*) ricomprese nell'indice sono:

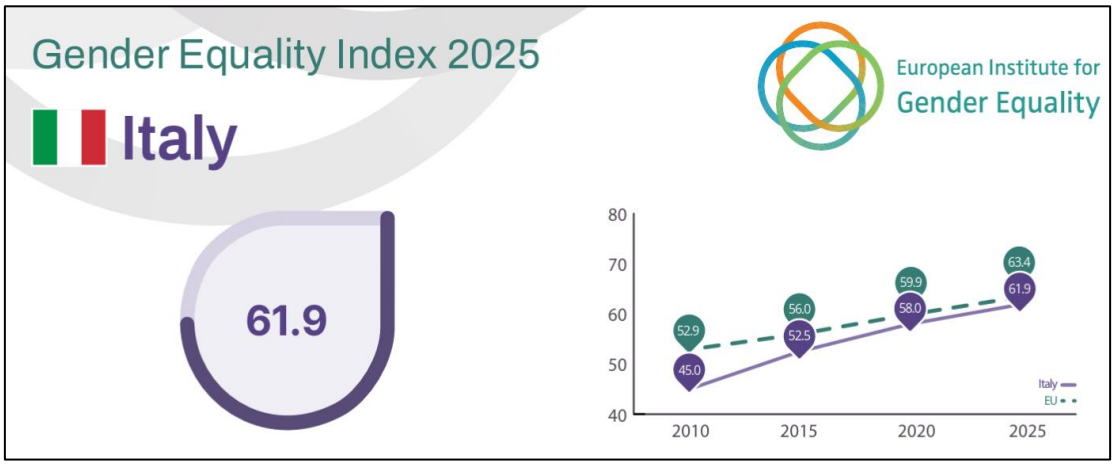
- Potere
- Tempo
- Conoscenza
- Salute
- Denaro
- Lavoro

A partire dal 2016 è inoltre presente un report separato relativo alle violenze di genere.

L'indice comunitario 2025 si è attestato come di seguito riportato:



Il punteggio nel 2025 relativo all'Italia invece è il seguente:



Il punteggio di **61,9** punti su 100 colloca l'Italia al **dodicesimo posto** nell'Unione Europea, con 1,5 punti in meno rispetto alla media dell'UE. Dal 2015 l'Italia è progredita di 9,4

punti, avanzando in graduatoria e risultando uno degli Stati membri con maggiore incremento in termini di punteggio complessivo.

La questione delle differenze di genere, in particolare in riferimento all'ambito delle discipline ***Science, Technology, Engineering, Mathematics*** **(STEM)**, è di grande attualità e di centrale importanza per il futuro, in vista di uno sviluppo inclusivo e sostenibile per il nostro pianeta.

Nello specifico, per quanto riguarda le discipline STEM nel nostro Paese, il divario di genere si evince già dal numero di iscritti ai corsi di laurea. Infatti, diversamente da quanto accade per quelli di tipo umanistico, le donne iscritte a corsi di laurea di tipo scientifico sono decisamente di meno degli uomini (circa il 20% in meno, secondo gli ***Open Data*** del Ministero dell'Università e della Ricerca).

Sebbene le donne rappresentino la maggioranza di chi ottiene la laurea in generale (56%), la loro presenza è ancora eccessivamente contenuta nei corsi che formano competenze STEM, che offrono le migliori prospettive occupazionali e solo il 16,8% delle ragazze italiane si laurea in tali discipline (ISTAT 2024). Questo divario viene ridotto sostanzialmente nel percorso di studi, dove l'abbandono femminile è minore di quello maschile. Purtroppo, però, la forbice si allarga di nuovo in ambito lavorativo, nella scelta di personale specializzato, negli avanzamenti di carriera e nei ruoli apicali (Amadei M. et altri, 2023).

Il decreto della Ministra Bonetti del 29 aprile 2022 – emanato ai sensi dell'art 1, comma 147 della legge 30 novembre 2021 n. 234 (legge di bilancio 2022) – recepisce le "*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicators – Indicatori chiave di prestazione) inerenti le Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*", **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022**, quali parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese.

Si tratta di un importante tassello nella costituzione del Sistema nazionale della **certificazione della parità di genere** alle imprese, introdotta dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR), che definisce le **linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere** a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità e che mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy finalizzate a ridurre il divario di genere. Nello stesso Decreto è prevista "l'***informativa biennale sulla parità di genere***", da parte delle imprese, che riflette il grado di adeguamento alla UNI/PdR

125:2022. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, il datore di lavoro ha l'onere di fornire un'informativa aziendale sulla parità di genere per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese.

Il **Gruppo Bonfiglioli** - in tutti i Paesi in cui opera - ha costruito la sua storia industriale con grande attenzione alla sostenibilità, al rispetto e alla responsabilità sociale, offrendo alle proprie persone opportunità di crescita, formazione, integrazione ed innovazione.
In questo ambito il Gruppo Bonfiglioli è impegnato anche sul tema delle pari opportunità, mirando a garantire un contesto lavorativo ispirato ai principi dell'inclusività e della parità di trattamento, impegnandosi al proprio interno con varie azioni affinché non si verifichino atti di discriminazione, di violenza o di molestie e rimuovendo eventuali ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscano la piena inclusione lavorativa. Inoltre, nel 2025 il Gruppo Bonfiglioli ha ottenuto la certificazione "WE Connect International". WE Connect International è una rete globale che collega le imprese di proprietà femminile con acquirenti qualificati in tutto il mondo, supportando le imprenditrici nello scenario competitivo globale.

Il **Comitato parità di genere e antidiscriminazione (istituito nel giugno 2024)** è il **Comitato guida** che ha redatto e mantiene aggiornato il seguente Piano Strategico, che definisce i requisiti del sistema di gestione relativo alla parità di genere e più in generale alla gestione e valorizzazione delle differenze.

Definisce inoltre obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati.

Il presente Piano verrà **revisionato almeno annualmente**, con coinvolgimento del Comitato guida e dei gruppi di lavoro.

La revisione deve valutare come elementi in ingresso: i risultati delle attività, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.

Il presente Piano ha lo scopo di diffondere una cultura legata alla valorizzazione delle differenze con particolare riferimento alla parità di genere.

A seguito dei risultati delle successive revisioni, il Gruppo Bonfiglioli potrà identificare **obiettivi ulteriori**, che siano semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente.

Questi obiettivi sono integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.

L'obiettivo principale è la creazione di un ambiente inclusivo per tutte le persone del Gruppo Bonfiglioli, per tutte le attività e i percorsi lavorativi.

Il piano strategico è composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;

b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;

c) definizione degli obiettivi;

d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;

e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Il **Comitato Guida** ha predisposto e mantiene attivo il presente documento tenendo conto delle caratteristiche proprie dell'azienda per la definizione degli obiettivi relativi alle **Aree Tematiche** previste dalla **Prassi di riferimento (PdR) UNI 125:2022**.

Per ogni area tematica vengono quindi individuati obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione: all'interno del presente documento, si riportano i principali punti/obiettivi, rimandando all'*Action Plan* di dettaglio per gli aggiornamenti "operativi" annuali.

Per ognuna delle seguenti Aree Tematiche si seguono le indicazioni previste nella richiamata Prassi di Riferimento.

1. AREA TEMATICA 1: SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Gruppo Bonfiglioli, in relazione alle proprie politiche e risorse e con riferimento ai seguenti punti:

a) Predispone **procedure di selezione ed assunzione** che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i *bias*, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere: Il Gruppo Bonfiglioli ha predisposto un ***Piano Strategico D&I***, che – tra l'altro - si fonda su politiche di selezione e

assunzione che garantiscono la parità di trattamento nei confronti delle persone candidate e selezionate (es. genere, etnia, religione, età). L'azienda ha predisposto una ***Procedura di Talent Acquisition,*** finalizzata a regolamentare il processo di selezione ed assunzione ed ha previsto al suo interno strumenti e tecniche di intervista volti a valutare i candidati in modo oggettivo e garantire pari opportunità, evitando valutazioni discriminatorie *e bias* (come specificato nei punti 3 e 5 della ***Procedura di Talent Acquisition***). Nella medesima procedura vengono previste, inoltre, descrizioni della mansione da assumere neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento rivolto sia agli uomini che alle donne: in particolare, al punto 2 Hiring Autorization Approval, viene specificato che la descrizione della mansione debba essere redatta *"sulla base di descrizioni neutre rispetto al genere della posizione da ricoprire ed evitando qualsiasi riferimento a razza, origine geografica, orientamento sessuale, convinzioni religiose o qualsiasi altro riferimento discriminatorio"*.

b) Non permette che, durante i colloqui, siano effettuate **richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura***:* Il Gruppo Bonfiglioli ha predisposto una ***Procedura di Talent Acquisition,*** dove viene specificato - al punto 6 - il divieto, durante un colloquio, di porre domande discriminatorie o di fare riferimenti a genere, etnia, età, credenze religiose o altri potenziali fattori discriminatori. Come pratica consolidata, inoltre, il Gruppo Bonfiglioli non pone ai candidati domande irrispettose o intrusive riguardanti la loro vita personale.

c) Ha lanciato una **campagna di formazione** rivolta ai manager coinvolti nei processi di selezione, finalizzata a migliorare le proprie competenze di *recruiting* e ad approfondire i temi relativi alla *hiring diversity.*

2. AREA TEMATICA 2: GESTIONE DELLA CARRIERA

Gruppo Bonfiglioli, in relazione alle proprie politiche e risorse e con riferimento ai seguenti punti:

a) Definisce **processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni**, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali: Gruppo Bonfiglioli ha predisposto, nel giugno 2024, la ***Politica & Strategia D&I***, che – tra l'altro - si fonda su processi di carriera ed equità salariale che si basano sulla gender equality e che evitano qualsiasi logica discriminatoria. Inoltre, è stato redatto (nel maggio 2024) il ***Talent Workbook***,

ovvero un manuale della ***Gestione dei Talenti Bonfiglioli*** con il quale i/le responsabili e la funzione Human Resources gestiscono i Talenti in tutto il mondo. Si adotta un approccio integrato mediante cui è possibile valutare e sviluppare le competenze di tutte le persone e condividere in maniera trasparente i processi di gestione del talento in Bonfiglioli. In particolare, nel corso dell'ultimo biennio sono stati erogati corsi di formazione a tutti i people manager del gruppo Bonfiglioli, con l'obiettivo di formare i nuovi assunti nel ruolo, ma anche riprendere la formazione svolta in passato, sul processo della gestione del talento.

Il Gruppo Bonfiglioli, anche per il 2025, ha aderito all'iniziativa "**Generiamo Cultura**" della **Commissione Nazionale per le Pari Opportunità** (Federmeccanica – FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL), organizzando un modulo formativo attraverso l'Academy Bonfiglioli sull'autonomia finanziaria per le donne e attività di informazione tramite la intranet aziendale (BClose) per contrastare le molestie sessuali nei luoghi di lavoro; per l'anno 2026, è stata inviata conferma a Federmeccanica di voler partecipare alle iniziative: al momento della revisione del presente Piano Strategico, le attività sono in fase di presentazione.

Il Gruppo Bonfiglioli ha sottoscritto con le Parti sindacali un ***Contratto Integrativo Aziendale*** in data 21/03/2022, valido per il triennio 2022–2024 ed in regime di ultrattività per il biennio 2025-2026 con il quale si è disposta la nomina di una ***Commissione Pari Opportunità e Inclusione*** (nominata nel luglio 2022) che ha, tra i propri compiti, quello di analizzare il rapporto tra occupazione maschile e femminile, predisporre azioni positive aventi la finalità di facilitare l'inserimento delle donne in azienda e di eliminare le disparità (v. Accordo, pag. 5).

Nel 2025 inoltre è stata inserita all'interno della nostra intranet Bclose un canale dedicato alla diversità ed all'inclusione: tale canale è stato ulteriormente arricchito e potenziato nel corso del 2026.

Nel 2024, a conferma dell'impegno a promuovere e garantire alle proprie persone 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 Human Resources. Il Gruppo Bonfiglioli ha ottenuto nuovamente la certificazione nel 2025 e nel 2026.

b) Tende al **bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership** aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni: è stato istituito il ***Comitato parità di genere e antidiscriminazione*** (nel marzo 2024) in tema di politiche di parità di genere, di valorizzazione delle diversità e di empowerment femminile.

All'interno del bilancio di sostenibilità 2025 del gruppo Bonfiglioli sono stati definiti gli obiettivi quantitativi di parità di genere, che nel caso del bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership prevede un piano d'azione 2025-2030.

c) Rivolge le **opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff:** Gruppo Bonfiglioli ritiene di aver raggiunto in parte tale obiettivo, che può essere meglio consolidato con una più efficace e capillare comunicazione aziendale, che sia in grado di coinvolgere tutte le sedi operative. Nel 2024 è stato pianificato il processo di *performance appraisal* che ha visto la sua finalizzazione e potenziamento nel biennio 2025-2026, cui seguirà un programma per lo sviluppo professionale. Le opportunità di carriera interna sono rivolte a tutta la popolazione aziendale e disponibili sulla piattaforma HR (*E-ngenious*) e sulla piattaforma di comunicazione interna (*Bclose*).

d) Rende **disponibili i dati** relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta: Bonfiglioli ottempera all'obbligo imposto dall'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021 (Codice di Pari Opportunità) alle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti. Obbligo di trasparenza recentemente ribadito dal D.Lgs. 104/2022 (Decreto "Lavoro Trasparente") in applicazione della Direttiva UE 1152/2019. Bonfiglioli ha ribadito l'impegno sul punto anche nel proprio Codice Etico.

e) Crea un ambiente lavorativo che **favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico** dei/delle dipendenti: Bonfiglioli ha inserito tale obiettivo sia nel proprio ***Codice Etico*** (aggiornato a dicembre 2023) che nella ***Politica e Strategia D&I*** (del Giugno 2026 ed in corso di revisione).

Inoltre, Bonfiglioli ha sottoscritto con le Parti sindacali un ***Contratto Integrativo Aziendale*** (in data 21/03/2022), valido per il triennio 2022–2024 e attualmente in regime di ultrattività per la parallela negoziazione del contratto collettivo di settore, col

quale si è disposta la nomina di una ***Commissione Pari Opportunità e Inclusione*** che ha, tra i propri compiti, quello di sostenere iniziative per la **rimozione di barriere architettoniche** e attuare progetti mirati di inserimento lavorativo per persone con disabilità (v. Accordo, pag. 5).

Inoltre, sono stati attivati progetti formativi di inserimento categorie protette, nonché progetti con cooperative sociali ex art. 22 legge 68 del 1999 e collaborazioni con altri enti e soggetti nel progetto *"Insieme per il Lavoro città metropolitana di Bologna",* nato per l'inserimento nel mondo del lavoro dei casi fragili e delle persone scarsamente autonome nella ricerca di occupazione.

f) Pianifica **attività di monitoraggio** in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d): Il Gruppo Bonfiglioli ha già stabilito nel proprio ***Sistema di Gestione*** una continuativa attività di ***monitoraggio***, che sarà **annualmente** attuata dal Comitato Guida. Nel corso del 2025, attraverso Certiquality, sono stati formati dei referenti della funzione qualità di gruppo, su un modulo dedicato PDR 125:2022 ed al suo sistema di gestione.

g) Prevede opportunità di **formazione** specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f): per quanto riguarda il Gruppo Bonfiglioli sul territorio nazionale il genere meno rappresentato è attualmente quello femminile, al quale sono stati e saranno rivolti specifici **programmi di formazione sul tema della leadership**, per il cui dettaglio si rimanda al programma di formazione annuale del Gruppo Bonfiglioli.

3. AREA TEMATICA 3: EQUITÀ SALARIALE

Il Gruppo Bonfiglioli, in relazione alle proprie politiche e risorse e con riferimento ai seguenti punti:

a) Si è dotato di **mansionario** della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive: il Gruppo Bonfiglioli mappa costantemente i ruoli e le competenze a livello globale per rendere possibile il confronto equo ed informato tra professionalità paragonabili. Tale mappatura consente l'individuazione di eventuali disparità retributive, su cui il processo di revisione salariale può agire. La mappatura dei ruoli e competenze (mansionario) è disponibile a tutta la popolazione e l'aggiornamento è continuo, attivato anche su segnalazione di ogni dipendente. Viene infine aggiornata la

mappatura del peso delle posizioni (*grading*) sulla base della quale ogni anno il processo di revisione salariale agisce per conformarsi ai *benchmark* esterni.

b) Predispone un **meccanismo di controllo** per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare: Bonfiglioli ha sottoscritto con le Parti sindacali un ***Contratto Integrativo Aziendale*** in data 21/03/2022, valido per il triennio 2022–2024 e attualmente in regime di ultrattività per la parallela negoziazione del contratto collettivo di settore, col quale si è disposta la nomina di una ***Commissione Welfare e Sostenibilità*** (nel luglio 2022) che ha il principale compito di monitorare l'andamento del ***Piano di Welfare,*** verificandone gli ambiti di applicazione, sia come servizi che come prestazioni, nonché le azioni finalizzate ad una più efficace comunicazione con le persone di Bonfiglioli (v. Accordo, pag. 6).

c) Informa periodicamente i/le dipendenti delle **politiche retributive adottate** in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare: Gruppo Bonfiglioli ha definito una sistema di welfare al riguardo, nominato ***Bonfiglioli Welfare System*** e previsto dal nominato ***Contratto Integrativo Aziendale*** (del marzo 2022) con il quale si è istituita anche una ***Commissione Welfare e Sostenibilità*** (nominata a luglio 2022) che ha il principale compito di monitorare l'andamento del ***Piano di Welfare,*** informando le persone di Bonfiglioli dell'esistenza di attività e servizi in azienda, comprese le politiche. Tale ***Piano di Welfare*** ricomprende azioni rivolte alle persone di ogni genere ed età. E' previsto dal nominato ***Contratto Integrativo Aziendale*** e dalla ***Strategia di Welfare & Well-being*** (pubblicata sulla intranet aziendale Bclose e nel bilancio di sostenibilità del Gruppo Bonfiglioli), ove si legge, tra l'altro, che: *"Il benessere delle nostre persone è una priorità, per questo abbiamo strutturato una strategia olistica di welfare e well-being basata sulle esigenze dei dipendenti ed articolata su tre pilastri fondamentali:* ***sviluppo delle competenze, benessere e work-life balance, ambienti di lavoro sempre più sicuri ed accoglienti***".

Inoltre, nel portale interno (*Bclose*) è stata dedicata un'area al *welfare & well-being,* alla quale ogni dipendente può accedere e visualizzare le convezioni attive e le iniziative legate alla salute, benessere e sostenibilità in corso.

Nel 2025, a conclusione di un progetto di definizione della strategia HR del gruppo Bonfiglioli, con l'obiettivo di affrontare con successo le sfide del mercato e garantire una

flessibilità organizzativa, la funzione Human Resources ha puntato, inoltre, a coltivare profili HR versatili. Solo promuovendo competenze trasversali e abbattendo i confini tra le funzioni e le geografie, possiamo liberare il vero potenziale e costruire un futuro più forte e coeso.

Per questo abbiamo costruito il nostro HR Purpose:

"Through strategic governance and close connection to our people, our countries, and the field, we drive transformation for the business success. We nurture a culture rooted in Bonfiglioli values, where integrity, competence, innovation and merit are recognized and celebrated"

4. AREA TEMATICA 4: GENITORIALITÀ, CURA

Gruppo Bonfiglioli, in relazione alle proprie politiche e risorse e con riferimento ai seguenti punti:

a) Predispone **programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità** (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo: Bonfiglioli da sempre garantisce il re-inserimento dopo il congedo ai lavoratori e alle lavoratrici nei medesimi ruolo, livello, mansione e retribuzione. Eventuali modifiche ai programmi dei gestionali apportate durante il congedo di maternità o paternità vengono comunicate adeguatamente alle persone interessate secondo una prassi consolidata. In ogni caso, Bonfiglioli ha sottoscritto con le Parti sindacali un ***Contratto Integrativo Aziendale*** (in data 21/03/2022) valido per il triennio 2022–2024 e attualmente in regime di ultrattività per la parallela negoziazione del contratto collettivo di settore, che prevede specifiche misure di sostegno alla genitorialità all'interno del proprio ***Bonfiglioli Welfare System*** (v. Accordo, pag. 10), ed in particolare l'incentivazione alla **parità genitoriale** (con l'incremento del 10% del trattamento erogato dall'INPS, portandolo al 40%).

b) Rispetto all'impegno di formalizzare entro il 2026 un piano per la **gestione delle diverse fasi della maternità e della parità genitoriale** (prima, durante e dopo): Bonfiglioli ha definito il piano d'azione ed ha emesso, a Luglio 2026, una specifica Istruzione Operativa al riguardo. E' stata inoltre definita, una pagina intranet dove poter consultare tutto il materiale utile.

c) Attua **meccanismi di informazione** finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità: Bonfiglioli già realizza un'efficace informazione sul punto – azione peraltro affidata alla sopraindicata ***Commissione Welfare e Sostenibilità*** (nominata a luglio 2022) che ha il principale compito di monitorare l'andamento del ***Piano di Welfare,*** informando le persone di Bonfiglioli dell'esistenza di attività e servizi in azienda, compreso il congedo di paternità. Inoltre, il ***Bonfiglioli Welfare System*** è presente nella intranet *Bclose*, dove è riportato anche il contratto integrativo.

d) Pianifica **iniziative specifiche** per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "*engagement*" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità: Bonfiglioli non ha ancora definito una procedura al riguardo e si impegna a formalizzarla nei prossimi 2 anni.

e) Include nell'ambito del programma di **welfare aziendale**, ove esistente, **iniziative specifiche** per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver: il ***Bonfiglioli Welfare System*** di Bonfiglioli ricomprende iniziative specifiche (v. Accordo citato, pag. 10), quali l'incentivazione alla **parità genitoriale** (con l'incremento del 10% del trattamento erogato dall'INPS, portandolo al 40%), **l'estensione dei permessi** per **visite specialistiche** ai figli (montante di 12 ore retribuite per figli fino a 8 anni) o per **ricoveri** di congiunti (tra cui i figli) o, ancora, per **l'inserimento** dei figli al nido o alla scuola materna (montante di 24 ore frazionabili e retribuite). Inoltre, si è instaurata la prassi di elargire un **regalo** per ogni nuovo/a nato/a, il "***Bonfiglioli - Benvenuto Bebè***" (che consiste nell'invio al neogenitore di un set di pannolini e un cadeau, il tutto accompagnato da una lettera autografa della presidente). Nell'ambito delle politiche Welfare, inoltre, è stato rilanciato nel biennio 2025-2026 il "***Progetto Habacus"*** (Habacus è un'azienda italiana ad impatto sociale che supporta gli studenti nell'accesso a risorse finanziarie sostenibili). Si tratta di un'iniziativa di orientamento allo studio post-diploma, dedicata alla prole dei/le dipendenti del Gruppo. Il progetto, che coinvolge studenti di età compresa tra i 18 e i 25, che vogliono intraprendere un percorso di studi post-diploma (es. Laurea Triennale, Laurea Magistrale, ITS, Master), si pone l'obiettivo di sostenere, anche economicamente, le nuove generazioni, nel loro percorso di crescita accademico e professionale, nonché di favorire l'innalzamento delle competenze tecnico-professionali. Il Gruppo Bonfiglioli, per il biennio in questione, ha confermato 100 utenze l'anno, che possono beneficiare dell'iniziativa.

f) Offre **servizi specifici** quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.: le dimensioni del Gruppo Bonfiglioli (circa 1900 dipendenti) e la diversificata allocazione geografica degli stabilimenti, situati presso più sedi operative in varie città del territorio nazionale, ostacolano l'omogenea adozione di iniziative quali la predisposizione di asili nido aziendali. Bonfiglioli, tuttavia, ha elaborato altre forme di agevolazione, quali scontistiche presso alcune aziende di distribuzione (come *Corporate Benefits*).

5. AREA TEMATICA 5: CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Gruppo Bonfiglioli, in relazione alle proprie politiche e risorse e con riferimento ai seguenti punti:

a) Si dota di **misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance)** rivolte a tutti/e i/le dipendenti: Bonfiglioli, oltre alle previsioni normative già in essere, ha formalizzato una **Linea Guida sul *Remote Working*** (nel settembre 2022) e nel 2025 sono state aggiornatele linee guida con l'obiettivo di estendere le giornate di Remote Working per i dipendenti con problematiche sanitarie.

Inoltre, ha previsto la possibilità di **flessibilità** negli orari lavorativi, come stabilito nel ***Contratto Integrativo Aziendale*** (capitolo 2.3 - Organizzazione del lavoro: capacità produttiva e flessibilità, pagg. 11 e ss.) ed inoltre è prevista la ***Commissione Organizzazione del lavoro e Sistemi di Miglioramento*** (nominata nel luglio 2022), nonché altri servizi e iniziative volti al miglioramento della qualità della vita, tra cui supporto **psicologico**, **iniziative culturali**, **sportive e di volontariato** (WellHub, Cinema, Time Out/Virtus, AIL, Race for The Cure, Plastic Free etc.) come risulta anche dal ***Bilancio di Sostenibilità*** che annualmente viene redatto dal Gruppo**.**

b) Stabilisce/promuove accordi specifici per consentire il **lavoro part-time** a chi ne faccia richiesta: Bonfiglioli accorda tale modalità lavorativa a chi ne faccia richiesta, in contemperamento con le esigenze organizzative aziendali, come previsto dalle normative vigenti. (42 part time al 31/07/2025).

c) Offre **flessibilità di orario**, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne: Bonfiglioli accorda **flessibilità** negli orari lavorativi in relazione alle esigenze organizzative aziendali e le mansioni del ruolo, come previsto nel ***Contratto Integrativo Aziendale*** (capitolo 2.3 Organizzazione del lavoro: capacità produttiva e flessibilità, pagg. 11 e ss.). La ***Politica del Lavoro per Obiettivi,*** inoltre, nella logica del

trust incoraggia la libera scelta della sede di lavoro (remote working) e la flessibilità dell'orario con la tutela del diritto alla disconnessione, nel rispetto delle policy di sicurezza e privacy. Bonfiglioli non regolamenta i momenti di Pausa, né viene richiesta la timbratura per la pausa pranzo, inoltre, per rispondere alle esigenze personali del personale operaio turnista, viene garantita la flessibilità del cambio turno.

d) Effettua una **revisione periodica** delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti: Bonfiglioli si è impegnata, infatti, a rivedere il ***Contratto Integrativo Aziendale*** ogni tre anni, di fatto con ciò prevedendo la revisione periodica di dette esigenze.

e) Offre la possibilità di **smart working/telelavoro** o di altre forme di lavoro flessibile e orario elastico: Bonfiglioli ha una ***Policy di remote working*** (Lavoro per Obiettivi) strutturato; attualmente applica anche la normativa prevista in materia di "lavoro agile" (V. artt. 23 bis e 25 bis della L. 142/2022, il c.d. "Decreto Aiuti bis").

f) Garantisce che le **riunioni di lavoro** siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale: Bonfiglioli ha da sempre garantito l'osservanza di tale prassi ed ha formalizzato tale misura;

g) Garantisce che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i **lavoratori e le lavoratrici a part-time** e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.: Bonfiglioli ha da sempre garantito l'osservanza di tale prassi. Nel rispetto dei principi espressi dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere, benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro, la pianificazione delle riunioni di lavoro devono essere organizzate in modo inclusivo e accessibile a tutto il personale, evitando che esse si svolgano in orari non compatibili con la presenza del personale con contratti part-time o con altri vincoli orari certificati.

6. AREA TEMATICA 6: ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Il Gruppo Bonfiglioli, in relazione alle proprie politiche e risorse e con riferimento ai seguenti punti:

a) Individua il rischio di **ogni forma di abuso** fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro: Il Gruppo Bonfiglioli ha inserito una specifica voce tra i rischi legati all'organizzazione del lavoro valutati all'interno del ***"Documento di valutazione dei rischi***", inoltre, nella valutazione del rischio lavoro stress correlato,

tra gli eventi sentinella, viene monitorato anche quello relativo alle molestie sul luogo di lavoro.

b) Prepara un **Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro**: Bonfiglioli ha formalizzato una ***Policy Antimolestie*** *(Aggiornamento Febbraio 2026)*. Inoltre, in data 22/11/2023 il Gruppo ha sottoscritto, con le rappresentanze sindacali, un ***"Protocollo a tutela delle donne e contro ogni forma di discriminazione".*** È attiva la ***Commissione tecnica bilaterale "Pari Opportunità e Inclusione"*** ed anche il ***Comitato parità di genere e antidiscriminazione.*** Infine, anche nel ***Codice Etico*** sono espressi i valori (Challenge, Respect, Accountability, Winning Together) del Gruppo Bonfiglioli, tra cui il rispetto per tutte le persone.

c) Prevede una **specifica formazione** a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma: Bonfiglioli organizza continuativamente corsi specifici di formazione in materia, come il corso (del maggio del corrente anno) "**Molestie e violenza nei luoghi di lavoro: dall'informazione ai modelli operativi"** e moduli formativi in e-learning sul tema della *diversity & inclusion*.

d) Prevede una **metodologia di segnalazione anonima** di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano: esiste una specifica procedura di segnalazione anonima all'interno della ***Policy Antimolestie***, nonché in tema di ***Whistleblowing*** (vedasi la piattaforma ***Integrity Line).***

e) Pianifica ed attua delle **verifiche (survey)** presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto): Bonfiglioli provvede ad organizzare questionari in materia in modo continuativo. Provvederà ad organizzare questionari in materia entro il 2026.

f) Valuta gli **ambienti di lavoro** anche da questo punto di vista: Bonfiglioli provvederà ad organizzare questionari in materia entro i prossimi 3 anni.

g) Prevede una **valutazione dei rischi e analisi eventi avversi** segnalati: Il Gruppo Bonfiglioli ha variato le linee guida di Gruppo per la redazione del DVR inserendo nella valutazione del rischio lavoro stress correlato, tra gli eventi sentinella, anche quello relativo alle molestie sul luogo di lavoro.

h) Assicura una costante **attenzione al linguaggio** utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale: Bonfiglioli ha da tempo dedicato energie e risorse nella diffusione di comportamenti improntati ai valori della comunicazione gentile e rispettosa (Formazione sui Bias Cognitivi, Piano di formazione dedicata alla parità di genere per i livelli N-1 Top Team, Break Formativi con i centri anti-violenza, campagna di formazione rivolta ai/le manager coinvolti/e nei processi di selezione finalizzata a migliorare le proprie competenze in tema di recruiting e ad approfondire i temi relativi alla *hiring diversity)*.

Rappresentanza negli eventi e convegni

Il Gruppo Bonfiglioli, ove possibile, promuove la partecipazione equilibrata e inclusiva di persone di genere diverso tra i relatori e le relatrici in occasione di panel, tavole rotonde, eventi, convegni e iniziative di carattere informativo e scientifico, con l'obiettivo di valorizzare la diversità e favorire un confronto aperto e rappresentativo.