



Romano D'ezzelino (VI), 21 Novembre 2025

POLICY D&I

PRINCIPI GENERALI

F.Ili Campagnolo crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili, valorizza la diversità e l'inclusione come elementi fondamentali per il successo aziendale e per la creazione di un ambiente di lavoro positivo e stimolante.

La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate da F.Ili Campagnolo per incentivare un ambiente in cui ogni individuo è trattato con rispetto e dignità, indipendentemente da genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, religione, disabilità e qualsiasi altra caratteristica personale.

F.Ili Campagnolo si impegna a operare secondo valori fondamentali presenti anche nel nostro Codice Etico quali l'onestà, la lealtà, l'integrità e il rispetto della dignità della persona. Questi principi guidano ogni nostra azione e decisione e sono alla base del nostro modo di lavorare e interagire con tutti i nostri stakeholder.

DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy è destinata a tutto il personale, nonché ai collaboratori e le collaboratrici stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in F.Ili Campagnolo

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

F.Ili Campagnolo ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

Cultura

F.Ili Campagnolo promuove una cultura inclusiva, il superamento di ogni ostacolo di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impedisce la piena inclusione lavorativa e l'adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare tutte le risorse. Garantisce a

tutti pari opportunità nella crescita personale e professionale, nelle relazioni sia interne che esterne non ammette comportamenti discriminatori basati su opinioni politiche, sindacali o altro; si propone di mantenere e incentivare un ambiente di lavoro positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona.

Linguaggio

F.Ili Campagnolo promuove l'utilizzo, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno dell'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice, secondo i seguenti suggerimenti:

rispetto e sensibilità: l'azienda utilizza un linguaggio che riconosca e rispetti le diverse identità e background, evita generalizzazioni e stereotipi;

Inclusività: si assicura che il linguaggio sia accogliente per tutti, indipendentemente da genere, etnia, età, abilità, etc...

Precisione: si impegna ad essere specifici e accurati nel linguaggio, evita termini vaghi o ambigui che potrebbero escludere o offendere qualcuno;

aggiornamento: il linguaggio D&I è in continua evoluzione, l'azienda è continuamente pronta ad apprendere e adattarsi alle nuove terminologie e sensibilità

Formazione

La programmazione e l'offerta dei percorsi di formazione è rivolta a tutti i livelli inclusa l'alta dirigenza, e ha ad oggetto specificamente anche i temi di inclusione e parità, nonché leadership ed empowerment femminile, il riconoscimento di bias (pregiudizi) inconsci, e il rispetto della diversità.

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione. L'azienda ha messo in campo una formazione in primis ai primi riporti poi calata a tutta la popolazione tramite una piattaforma digitale in modo da sensibilizzare tutto il personale dipendente sul tema D&I, promuovendo una cultura aziendale che sia basata sul rispetto, la dignità e la collaborazione.

Bilanciamento vita/lavoro e genitorialità

F.Ili Campagnolo adotta iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere, quali la flessibilità oraria e il part-time a richiesta soprattutto in fase di rientro dalla maternità delle neo-mamme; incentiva l'utilizzo dei congedi di paternità per un'equa condivisione delle responsabilità familiari, è consapevole dell'importanza del cosiddetto "work life balance" sia per i dipendenti già in forza che tra i candidati.

L'azienda ha adottato dal 2024 il bonus bebè, un riconoscimento in denaro ai neo-genitori per 3 anni che possa anche se in misura ridotta aiutare a ridurre lo stress finanziario e a fornire supporto in diverse aree della vita del neo-genitore contribuendo a raggiungere un miglior equilibrio.

Politiche HR e gestione del personale

F.Ili Campagnolo si è dotata di una specifica procedura HR per la corretta gestione del personale secondo criteri oggettivi e non discriminatori.

Politiche retributive

F.Ili Campagnolo attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la parità tra i generi anche rispetto alle pari opportunità di carriera e alla successione a posizioni apicali/manageriali, promuove il valore delle risorse umane impegnandosi a migliorare ed accrescere le competenze possedute tramite programmi svolti alla formazione e all'aggiornamento professionale. Fermo restando il principio delle pari opportunità, i criteri essenziali per gli avanzamenti di carriera e retributivi sono il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali, le competenze espresse dai dipendenti e una condotta in linea con il codice etico adottato dall'azienda.

Comunicazione

L'organizzazione persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

F.Ili Campagnolo promuove politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati in ogni occasione.

Bilanciamento vita-lavoro

Sono adottate iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere o dalla professione. La flessibilità oraria e la trasformazione del contratto in part time su richiesta sono alcune delle "prassi" adottate in azienda per permettere ai propri lavoratori un miglior bilanciamento tra vita professionale e personale.

Genitorialità

Sono adottate iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera quali la flessibilità oraria e il riconoscimento dell'orario part time soprattutto al rientro dalla maternità per un periodo stabilito.

Anche il bonus bebè, istituito nel 2024, è uno strumento adottato per aiutare i neo-genitori nella gestione ordinaria delle spese legate alla nascita del bebè per far sì che lo stress finanziario sia ridotto al minimo.

MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio della situazione relativa a inclusione e pari opportunità nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche survey interne e anonime.

Inoltre, è istituito uno specifico presidio D&I per segnalazioni di eventuali situazioni di discriminazione o molestie nonché di proposte e richieste di miglioramento.

E' altresì istituita una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione, non inclusività, molestie.

PROCEDURA INTERNA di segnalazione

F.Ili Campagnolo ha provveduto a creare un canale di raccolta delle segnalazioni in modo anonimo attraverso Microsoft Forms di seguito il link: <https://fllicampagnolo.safira.openblow.it/>

Tutte le segnalazioni ricevute verranno analizzate da Responsabile delle Risorse Umane e dalla Responsabile Della sostenibilità e dal comitato D&I.

F.Ili Campagnolo S.p.A.
