Romano d'Ezzelino (VI), 23 Novembre 2026

POLICY D&I

PRINCIPI GENERALI

F.lli 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.lli 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.lli Campagnolo si impegna a operare secondo i valori fondamentali sanciti nel proprio Codice Etico: onestà, lealtà, integrità e rispetto della dignità della persona. Questi principi guidano ogni nostra azione e decisione, ponendosi alla base del nostro modo di lavorare e interagire con tutti gli stakeholder.

DESTINATARI DELLA POLICY

Le disposizioni contenute in questo documento sono rivolte a tutto il personale dipendente, a chi collabora stabilmente con l'organizzazione, a chi partecipa ai processi di selezione e, per estensione dei nostri valori etici, a partner, fornitori e clienti.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, prevenire ogni forma di discriminazione e valorizzare tutte le risorse umane, F.lli Campagnolo ha implementato le seguenti misure e politiche interne:

Cultura e Inclusione

L'azienda promuove il superamento di ogni ostacolo culturale, organizzativo e relazionale che impedisca la piena inclusione lavorativa. Favorisce la mobilità interna e interdipartimentale per valorizzare le competenze di ciascuno. Garantisce a tutto il personale pari opportunità di crescita personale e professionale e non ammette alcun comportamento discriminatorio (basato su opinioni politiche, sindacali, di genere o altro). L'obiettivo è mantenere un ambiente ispirato alla tutela della libertà e dell'inviolabilità della persona.

Linguaggio

F.lli 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 dei percorsi formativi coinvolge tutti i livelli aziendali, inclusa l'alta dirigenza. I temi trattati comprendono l'inclusione, la parità di genere, la leadership, l'empowerment femminile e il riconoscimento dei pregiudizi inconsci (*unconscious bias*). L'azienda garantisce libero accesso e partecipazione equa a tutto il personale. Per incidere profondamente sulla cultura aziendale, la formazione è stata estesa a tutta la popolazione aziendale tramite una piattaforma digitale dedicata.

Politiche HR e Gestione del Personale

L'azienda applica procedure HR strutturate per garantire che l'intero ciclo di vita aziendale (dalla selezione all'inserimento all'uscita) sia gestito secondo parametri oggettivi, neutrali e privi di bias discriminatori.

Politiche Retributive e di Sviluppo

Le politiche di remunerazione e di crescita professionale si basano esclusivamente su equità e performance. F.lli Campagnolo garantisce parità di genere nelle opportunità di carriera, inclusa la successione a posizioni apicali e manageriali. I criteri essenziali per gli avanzamenti e gli incrementi retributivi sono il raggiungimento dei risultati, le potenzialità professionali, le competenze espresse e una condotta in linea con il Codice Etico aziendale.

Comunicazione e Rappresentanza

L'organizzazione persegue la parità di genere e supporta l'empowerment femminile in tutte le proprie comunicazioni. Coerentemente con la propria cultura partecipativa, l'azienda si assicura

che le diversità siano equamente rappresentate in ogni occasione di confronto. Si impegna attivamente a coinvolgere tutte le figure pertinenti in riunioni aziendali, tavole rotonde, eventi e convegni, garantendo pari opportunità di rappresentanza senza alcuna discriminazione.

Bilanciamento Vita-Lavoro e Genitorialità

F.lli Campagnolo è consapevole dell'importanza del *work-life balance* e adotta iniziative concrete per supportare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché un'equa condivisione delle responsabilità familiari. Tra le principali misure attive:

- Flessibilità oraria: gestione flessibile dell'orario in ingresso e in uscita, in linea con le necessità organizzative del team.
- Part-time: possibilità di ridurre l'orario di lavoro per un periodo definito al rientro dal congedo di maternità, compatibilmente con le esigenze del ruolo e delle risorse disponibili.
- Supporto alla genitorialità: incoraggiamo il ricorso ai congedi di paternità affinché entrambi i genitori possano partecipare in modo equo alle nuove attività familiari e casalinghe.
- Bonus Bebè: erogazione, a partire dal 2024, di un riconoscimento economico triennale a favore dei neo-genitori, pensato per ridurre lo stress finanziario legato alla nascita e contribuire a un migliore equilibrio familiare e professionale.
- Congedo di maternità: esclusivamente per il personale impiegato nei punti vendita, l'astensione dal lavoro decorre dal terzo mese di gravidanza dichiarato, poiché le mansioni svolte possono comportare rischi per la salute della futura mamma.

MONITORAGGIO E SEGNALAZIONI

Per verificare l'efficacia delle misure adottate e monitorare il clima organizzativo, l'azienda effettua periodicamente *survey* interne e anonime. È inoltre istituito uno specifico presidio D&I incaricato di raccogliere proposte di miglioramento.

Procedura Interna di Segnalazione

Al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, l'azienda ha attivato un canale informatico dedicato che permette di inviare, in forma totalmente anonima e protetta, segnalazioni relative a episodi di discriminazione, non inclusività o molestie, tutelando chi segnala da qualsiasi forma di ritorsione. Il portale è accessibile al seguente link: **https://fllicampagnolo.safira.openblow.it/**

Tutte le segnalazioni ricevute sono analizzate congiuntamente dalla Direzione Risorse Umane, dalla figura Responsabile della Sostenibilità e dal Comitato D&I.