AIDP Premia 2026

A — Premio People Management

Dati Azienda

AZIENDA	BONFIGLIOLI SPA
SETTORE	Metalmeccanico
FASCIA FATTURATO	> 1B €
MULTINAZIONALE	Sì
QUOTATA IN BORSA	No
TRASFORMAZIONI IN CORSO	Sì
TIPO TRASFORMAZIONE	Digital Transformation, Evoluzione Organizzativa, Processi di Automazione

Dati Organizzativi

NUMERO DIPENDENTI	4800
ANZIANITÀ MEDIA	16.0
% UOMINI / DONNE	86% / 14%
FASCE D'ETÀ	Under 35: 25% · 35–44: 27% · 45–55: 36% · Over 55: 12%

Team HR

REFERENTE PROGETTO	Renato Gargiulo
TITOLARE DRU/HR	Italy HR Director
COLLEGHI HR COINVOLTI	Roberta Sucato - Learning & Development Manager Ilham El Yamani - Learning & Development Specialist Pina Grimaldi - EVO Plant HR Manager Samuel Sansoni - Forli Plant HR Manager Filippo Reggiani - Rovereto e Pant e Carpiano Plant HR Manager Salvatore Modica - Selcom HR Manager Ana Staris - Corporate HR Manager

Progetto

NOME PROGETTO	**Bonfiglioli People & Next - Relazioni Sindacali, Formazione, Inclusione Sociale e Sostenibilità per generare valore**
CATEGORIA	Relazioni Industriali & Sicurezza
ARCO TEMPORALE	01/01/2026 → 31/12/2026
% DIPENDENTI COINVOLTI	95%
SUPPORTO CONSULENZIALE ESTERNO	No

ABSTRACT

In Italia, su 5 sedi e 3 Regioni, Bonfiglioli sviluppa un modello di Relazioni Sindacali maturo ed evoluto, trasformando il confronto con le OO.SS. in una leva di innovazione e partecipazione. Il progetto integra politiche aziendali, obblighi normativi, istituti contrattuali e formazione, creando una matrice di valore condiviso. Nel 2026, attraverso la Bonfiglioli Academy, il Values & Leadership Model e i percorsi D&I con Fondazione Libellula si affiancano ai break formativi con Made in Carcere, dedicati a inclusione sociale, reinserimento lavorativo, riciclo e sostenibilità. Un ecosistema in cui dialogo, competenze e responsabilità sociale generano valore per persone, impresa e territori.

CONTESTO

Il progetto nasce in un contesto di evoluzione delle Relazioni Sindacali. in 4 sedi sono in corso le trattative per il rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali, in regime di ultrattività. In Selcom, il Contratto Aziendale 2026-2029 è stato sottoscritto il 10/06/2026. Parallelamente, abbiamo rilanciato il modello di leadership e rafforzare le politiche di D&I e sostenibilità sociale e ambientale, integrando dialogo sindacale, formazione e responsabilità sociale, per creare valore condiviso

OBIETTIVI

Creare un modello comune e innovativo tra i diversi siti, capace di rafforzare partecipazione e corresponsabilità, anticipare i cambiamenti e favorire soluzioni condivise. Utilizzare la formazione come ponte tra esigenze organizzative e sviluppo delle persone, promuovendo una leadership coerente con i valori az. Rendere concreti inclusione e sostenibilità, assicurando al contempo una gestione responsabile ed efficace dei budget aziendali e generando valore per persone, comunità e territorio.

SVILUPPO DEL PROGETTO

Da gen a dic 2026, Bonfiglioli sviluppa un percorso integrato tra Relazioni Sindacali, formazione, leadership, inclusione e sostenibilità, coinvolgendo EVO Plant + HQ, Forlì, Carpiano, Rovereto e Selcom, in tre Regioni. Per EVO, HQ, Forlì, Carpiano e Rovereto proseguono le trattative per il rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali, in regime di ultrattività. In Selcom, il nuovo Contratto Aziendale 2026-2029 viene sottoscritto il 10 giugno 2026. Da luglio, la Bonfiglioli Academy attiva i percorsi Values & Leadership Model e Diversity & Inclusion, con Fondazione Libellula. Tra ottobre e novembre, i Break Formativi con Made in Carcere approfondiscono inclusione sociale, reinserimento lavorativo e sostenibilità ambientale. Per quanto previsto dagli accordi sindacali chi parteciperà entro dic 2026 alla formazione digitale riceverà 200 euro, chi parteciperà ai break formativi 100 euro, se collettivamente l'adesione supererà il 90% verranno assegnati altri 50 euro.

IMPATTO E RISULTATI

Il percorso ha un impatto organizzativo significativo perché non è una somma di iniziative HR, ma prevede una strategia che mette in relazione relazioni sindacali, sviluppo delle competenze, leadership, inclusione e sostenibilità e coinvolge ca. 1800 persone. Impatti attesi: maggiore coesione tra stabilimenti e sedi, evoluzione delle relazioni sindacali, leadership più coerente con i valori az., inclusione come competenza organizzativa, coinvolgimento di tutti i lavoratori e di tutte le OO.SS.

COINVOLGIMENTO ENTI ESTERNI

Il percorso coinvolge i funzionari sindacali territoriali di Bologna, Forlì, Carpiano e Rovereto e le 5 RSU italiane, rafforzando il confronto e la partecipazione. Per i temi D&I collaborano Fondazione Libellula e Made

in Carcere, con focus su inclusione sociale, reinserimento lavorativo e sostenibilità. È previsto inoltre l’acquisto di gadget Made in Carcere realizzati con indumenti di lavoro dismessi di Bonfiglioli, trasformando il progetto in un esempio concreto di economia circolare

PERCHÉ VOTARE QUESTO PROGETTO

Un modello che parte dalle persone e può contagiare tutta l’organizzazione, i territori e la comunità. HR, sindacati, persone e partner come Fondazione Libellula e Made in Carcere trasformano il dialogo in azioni concrete: formazione, valori, inclusione, reinserimento, sostenibilità ed economia circolare. Non un progetto da raccontare, ma un modello da sostenere e da replicare. Se vuoi un’HR che genera cambiamento, votaci !

Allegato

Sì