

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La storia di Gentili S.r.l. è un percorso di evoluzione continua che affonda le proprie radici nel 1974, anno in cui l'azienda nacque originariamente come realtà artigianale specializzata nella realizzazione di modelli per fonderia.

Nei suoi primi anni, l'attività si consolidò rapidamente attraverso partnership strategiche, tra cui spicca la collaborazione avviata alla fine degli anni '70 con il Gruppo Bimota per lo studio e la creazione di modelli per le carene delle motociclette. Questo interesse per il design industriale e l'arredo urbano divenne un tratto distintivo dell'azienda durante il decennio successivo, tra il 1985 e il 1995.

Una svolta tecnologica fondamentale avvenne nel 1998, con l'acquisizione del primo pantografo a controllo numerico, segnando il passaggio verso una produzione sempre più automatizzata. L'assetto societario attuale, denominato "Gentili S.r.l.", si costituì ufficialmente nel 2008 in seguito a un importante cambio generazionale, in cui l'azienda passò dal padre alla figlia.

Il 2011 rappresentò un altro anno chiave con la nascita di Gemar S.r.l., nata come partner tecnico e consulenziale per sviluppare progetti innovativi, come quello dei nastri trasportatori per l'industria del legno, per il quale fu depositato un brevetto per una macchina multifunzione a controllo numerico.

Attualmente Gentili S.r.l. opera come fornitore di componenti meccanici di precisione e soluzioni su misura per una vasta gamma di industrie. I principali settori di applicazione in cui l'impresa è attiva sono i seguenti:

- **Pharma:** fornitura di componenti e soluzioni tecniche specifiche per i macchinari destinati al confezionamento farmaceutico.
- **Confectionery:** produzione di componenti dedicati al confezionamento e alla produzione di snack, dolci e prodotti di confetteria.
- **Food & Dairy:** realizzazione di lavorazioni destinate agli impianti operanti nel settore della produzione alimentare e lattiero-casearia.
- **Wood Processing:** sviluppo di soluzioni e componenti per macchinari dedicati alla lavorazione del legno e alla movimentazione dei relativi materiali.
- **Tea, Coffee and Beverages:** creazione di particolari realizzati su disegno tecnico per le macchine destinate al confezionamento di bevande, tè e caffè.
- **Oil and Gas:** esecuzione di lavorazioni per attrezzature e impianti impiegati nel settore petrolifero ed energetico.

Per garantire la massima flessibilità e precisione in settori industriali eterogenei, Gentili S.r.l. si avvale di:

- una Organizzazione funzionale, flessibile ed efficiente, perfettamente adattabile sia alle diverse tipologie di lavoro svolto che alle mutevoli necessità ambientali;
- un ufficio tecnico interno qualificato dedicato alla consulenza, che affianca il cliente dalla fase di design alla prototipazione, fino alla messa a punto del componente finito;
- una collaborazione strategica con realtà partner (come Gemar S.r.l.) per lo sviluppo di soluzioni meccaniche brevettate e progetti di innovazione tecnologica.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Gentili Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Gentili Srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di *Gentili Srl*, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA



▪ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Gentili Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Gentili Srl assume la certificazione secondo la norma UNI/PdR 125:2022 come un impegno strategico prioritario, volto a elevare la qualità del contesto lavorativo al pari dell'eccellenza tecnica che caratterizza la produzione di componenti in materiali plastici e leghe leggere.

Gentili Srl si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Gentili Srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Gentili Srl adotta un approccio basato sull'imparzialità e sul merito, con l'obiettivo di superare gli stereotipi di genere tipici del settore meccanico. L'azienda si impegna a utilizzare un linguaggio neutro e inclusivo in ogni annuncio di ricerca, promuovendo attivamente la candidatura di professioniste e garantendo che le fasi di screening e colloquio siano condotte da commissioni miste. Attraverso l'adozione di criteri di valutazione standardizzati e oggettivi, Gentili Srl assicura che ogni selezione si focalizzi esclusivamente sulle competenze tecniche e sul potenziale del candidato, ponendo le basi per una forza lavoro diversificata e qualificata, capace di innovare in linea con l'eccellenza che contraddistingue l'impresa fin dal 1974.

Gestione della carriera

Gentili Srl si impegna a garantire percorsi di crescita professionale basati esclusivamente sulla meritocrazia e sullo sviluppo delle competenze individuali. L'azienda intende rimuovere ogni barriera invisibile che possa ostacolare l'avanzamento di ruolo, implementando sistemi di valutazione delle performance trasparenti, oggettivi e periodicamente monitorati. Attraverso piani di sviluppo personalizzati e l'accesso paritario a programmi di formazione tecnica e manageriale, l'impresa assicura che ogni risorsa, indipendentemente dal genere, sia incoraggiata a raggiungere posizioni di maggiore responsabilità. L'obiettivo è valorizzare il talento interno, favorendo una leadership inclusiva che rispecchi l'eccellenza produttiva di Gentili Srl e garantisca a tutto il personale pari opportunità di evoluzione professionale all'interno dell'organizzazione.

Equità salariale

La Direzione di Gentili Srl si impegna a garantire un sistema retributivo basato su criteri oggettivi e non discriminatori, in linea con il principio di parità di retribuzione per mansioni di pari valore. L'azienda effettuerà analisi periodiche volte a monitorare l'assenza di disparità retributive di genere, correggendo tempestivamente eventuali scostamenti non giustificati da parametri professionali. Attraverso l'adozione di politiche di inquadramento trasparenti e processi di revisione salariale legati esclusivamente ai livelli di responsabilità, alle competenze acquisite e al merito individuale, Gentili Srl assicura che il compenso economico rifletta l'effettivo apporto di ciascuna risorsa, consolidando un ambiente basato su principi di giustizia sostanziale e riconoscimento del valore professionale.

Genitorialità, cura

Gentili Srl si impegna a garantire un ambiente lavorativo che sostenga attivamente i dipendenti in questa fase della vita, riconoscendo il benessere familiare come pilastro fondamentale della stabilità organizzativa. La Direzione assicura politiche di tutela che vadano oltre gli obblighi di legge, facilitando il rientro post-maternità e paternità attraverso percorsi di reinserimento graduale e mantenimento del ruolo. L'azienda promuove inoltre soluzioni di flessibilità operativa che permettano di coniugare le responsabilità genitoriali con le esigenze produttive, garantendo che l'esercizio del diritto alla cura non rappresenti in alcun modo un freno alle opportunità di crescita e alla valorizzazione professionale all'interno dell'organizzazione.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Gentili Srl si impegna a promuovere un modello organizzativo che armonizzi le esigenze operative tipiche di una realtà manifatturiera con il benessere individuale dei propri collaboratori. L'azienda intende incentivare soluzioni di flessibilità gestionale che permettano una migliore organizzazione del tempo, favorendo un clima lavorativo sereno ed efficiente. Attraverso il monitoraggio costante delle esigenze del personale e l'adozione di prassi orientate alla conciliazione, Gentili Srl mira a ridurre lo stress lavorativo e a favorire una reale integrazione tra la vita professionale e quella privata, consolidando un ambiente in cui la flessibilità è vissuta come una risorsa strategica per il benessere collettivo e la produttività aziendale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'impegno di Gentili S.r.l. verso un ambiente di lavoro sano e inclusivo si estende naturalmente alla promozione della parità di genere, intesa come elemento imprescindibile della propria visione strategica e sociale. L'azienda opera attivamente per superare i tradizionali stereotipi legati al settore della meccanica di precisione, valorizzando le competenze e il merito indipendentemente dal genere. Tale approccio si traduce nella creazione di percorsi di crescita professionali equamente accessibili, dove la formazione tecnica e lo sviluppo delle responsabilità sono distribuiti sulla base delle attitudini individuali, garantendo pari opportunità nelle fasi di assunzione, retribuzione e progressione di carriera.

Parallelamente, la strategia di prevenzione contro ogni forma di abuso — fisico, verbale o digitale — si intreccia con questa cultura della parità, costruendo una barriera protettiva contro le molestie e le discriminazioni di ogni tipo. L'azienda promuove una politica di "tolleranza zero" verso comportamenti che possano minare l'integrità, il rispetto o la serenità di qualsiasi collaboratore. La consapevolezza che la diversità rappresenti una risorsa strategica per l'innovazione spinge la direzione a monitorare costantemente le dinamiche interne, assicurando che la comunicazione, sia essa verbale o digitale, avvenga sempre nel rispetto della dignità altrui. In questo modo, Gentili S.r.l. non solo adempie ai moderni standard di responsabilità sociale, ma consolida un ecosistema lavorativo in cui ogni persona, valorizzata per le proprie capacità, può contribuire con serenità e sicurezza agli obiettivi comuni di eccellenza tecnica e tecnologica.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.