

# Bilancio di Genere e Gender Equality Plan

29/07/2022



**INTELLIMECH**<sup>®</sup>  
CONSORZIO PER LA MECCATRONICA

**La presente pubblicazione è il frutto della collaborazione tra**

**Gruppo di controllo:**

**Stefano Ierace, *Direttore;***

**Gianluigi Viscardi, *Presidente;***

**Fabio Floreani, *Responsabile Area Tecnica;***

**Alissa Zaccaria, *Responsabile Equità di Genere;***

**Annalisa Giavarini, *Responsabile Commerciale e Comunicazione.***

**Gruppo operativo:**

**Alissa Zaccaria, *Responsabile Equità di Genere;***

**Valerio Pesenti, *Ricercatore Senior;***

**Manuela Grandini, *Consulente Project Management.***

**Supporto editoriale:**

**Cinzia Orlando, *Consulente.***

# Introduzione – Approccio adottato

Intellimech si impegna da sempre per valorizzare i propri dipendenti garantendo stabilità, tutele, e promuovendo la formazione continua del personale. In quest'ottica, il bilancio di genere qui esposto mira a evidenziare la situazione attuale e definire il piano d'azione per promuovere la parità di genere.

L'analisi approfondita della situazione in essere nell'ambiente lavorativo è la necessaria premessa di una efficace politica di tutela delle differenze di genere. Di seguito si riportano i dati raccolti relativi all'evoluzione del personale che ha operato nel Consorzio Intellimech dalla fondazione, avvenuta nel 2016, ad oggi.

Sulla base dei dati raccolti è stato elaborato il piano d'azione biennale, attualmente in fase di approvazione. Le azioni previste mirano a garantire la concreta applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione, incluse le iniziative formative e di supporto alla persona, come congedi per motivi familiari e flessibilità dell'orario lavorativo.

Il Direttore  
Stefano Ierace



# Introduzione – Quadro normativo di riferimento

## ***Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Unione Europea, marzo 2020***

La strategia prevede la realizzazione di misure specifiche attuate nel pieno rispetto del principio della intersezionalità e volte a porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

A questo fine, la Commissione europea affronta i persistenti divari di genere nell'ambito della ricerca e innovazione attraverso il principale strumento di finanziamento Horizon Europe. La scheda informativa ***Horizon Europe, gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe, giugno 2021***, riassume le nuove disposizioni e i requisiti principali, con particolare attenzione al nuovo criterio di ammissibilità del **Gender Equality Plan (GEP)**.

## ***Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, Dipartimento per le Pari Opportunità, luglio 2021***

Si inserisce come strategia di riferimento per l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act. Partendo da una analisi informativa sulla situazione attuale in Italia, delinea in dettaglio gli obiettivi, le priorità strategiche (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), i relativi interventi da attuare con precisazione degli indicatori e dei target.

## ***Legge 5 novembre 2021 n. 162, G.U. 18 novembre 2021, n. 275***

Parte delle misure che il Governo ha inserito nel PNRR – Missione 5 – «Inclusione e Coesione», tra le politiche per il lavoro. La legge introduce rilevanti novità, tra cui la modifica della nozione di “discriminazione indiretta” per includere atti di natura organizzativa o che incidano sull'orario di lavoro, la trasparenza nei dati, l'ampliamento delle aziende tenute alla presentazione ogni due anni del rapporto sul personale e soprattutto la **certificazione di parità di genere**, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici. La certificazione è finalizzata ad attestare l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative nel ridurre il divario di genere in relazione a: opportunità di carriera, livelli retributivi a parità di mansione, politiche per la gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

Nel marzo 2022 è stato siglato il documento con la **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022** che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla Certificazione di Genere.

## ***Intellimech – Contesto attuale***

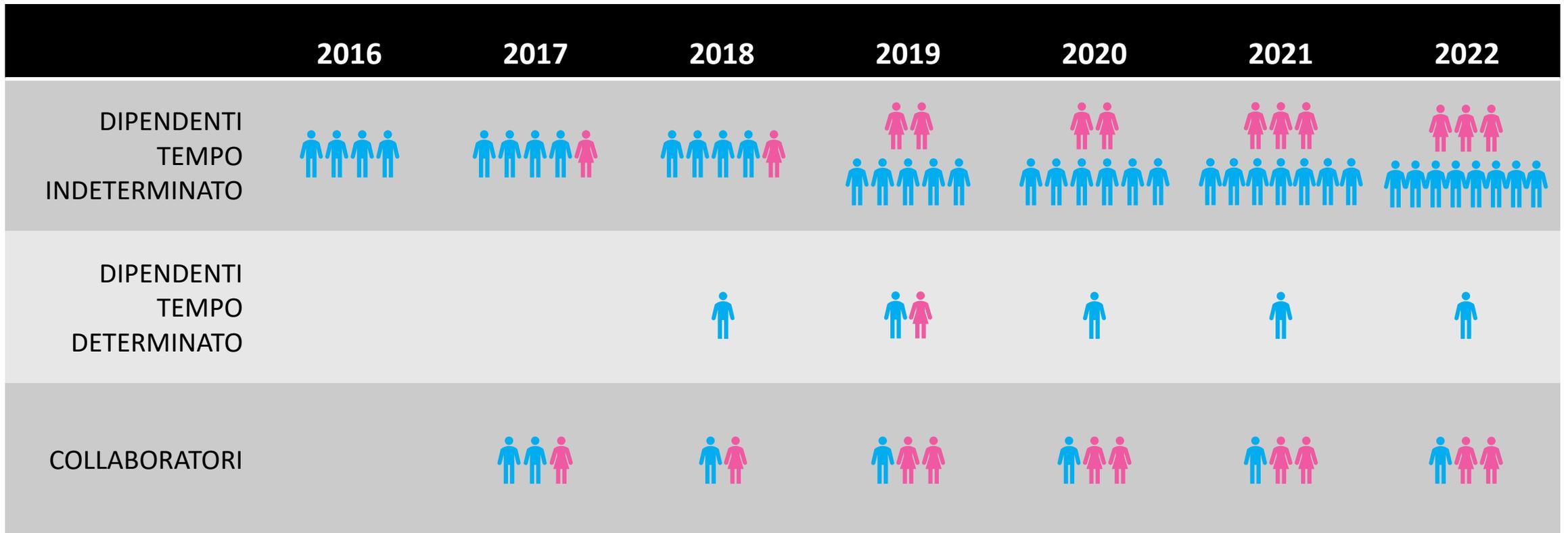
- Il personale

## ***Intellimech – Piano d'azione biennale***

- Il gruppo operativo e di controllo
- Il piano d'azione
- Principali indicatori, target obiettivo, processo di monitoraggio

# Contesto attuale – Il personale (1/2)

Attualmente Intellimech coinvolge 15 risorse. L'elevata percentuale di contratti a tempo indeterminato (80% degli uomini e 60% delle donne) dimostra l'impegno del consorzio nel garantire ai propri dipendenti sicurezza e stabilità, condizioni necessarie per investire nel proprio futuro e poter accedere ad esempio a mutui e finanziamenti. Inoltre il contratto indeterminato garantisce ai dipendenti Intellimech l'accessibilità a diritti quali assegni familiari e congedi per malattia e maternità.



# Contesto attuale – Il personale (2/2)

Le persone che lavorano, a vario titolo, per il consorzio rappresentano una risorsa imprescindibile, che deve essere mantenuta e valorizzata. L'87% del personale possiede una laurea e, tra di essi, il 30% ha conseguito un dottorato. Intellimech investe sulla formazione continua del suo personale, composto in larga parte da giovani (60% under 36, 70% degli uomini e 40% delle donne), offrendo equamente la possibilità di svolgere, a spese del consorzio, corsi su temi scientifici e tecnologici, approfondimenti in ambito business e manageriale, e lezioni di lingua inglese. Si evidenzia che il numero di corsi finanziati a persona in media dall'anno 2017 al 2021 risulta pari a 2.4, sia per la componente maschile che femminile.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% LAUREATI	 100	 100	 100	 100	 100	 80	 80
		 100	 100	 100	 89	 89	 90
% DOTTORATI	 25	 50	 50	 40	 40	 40	 40
		 50	 50	 43	 38	 33	 30
ETÀ MEDIA	 30	 37	 38	 38	 38	 39	 40
		 33	 32	 32	 32	 33	 33

## ***Intellimech – Contesto attuale***

- Il personale e le azioni in corso

## ***Intellimech – Piano d'azione biennale***

- Il gruppo operativo di controllo
- Piano d'azione biennale
- Principali indicatori, target obiettivo, processo di monitoraggio

# Piano d'azione biennale – Il gruppo operativo e di controllo (1/2)

Al fine di garantire la concreta applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione, Intellimech ha strutturato un **gruppo operativo e di controllo** per l'attuazione e il monitoraggio delle politiche in atto nonché delle azioni previste nel piano di azione biennale (attualmente in fase di approvazione).

## Gruppo Operativo

- Alissa Zaccaria, *Responsabile Equità di Genere*
- Valerio Pesenti, *Ricercatore Senior*
- Manuela Grandini, *Consulente Project Management*



Alissa Zaccaria



Manuela Grandini



Valerio Pesenti



Stefano Ierace



Gianluigi Viscardi



Annalisa Giavarini



Fabio Floreani

## Gruppo di Controllo

- Stefano Ierace, *Direttore*
- Gianluigi Viscardi, *Presidente*
- Fabio Floreani, *Responsabile Area Tecnica*
- Annalisa Giavarini, *Responsabile Commerciale e Comunicazione*
- Alissa Zaccaria, *Responsabile Equità di Genere*

# Piano d'azione biennale – Il gruppo operativo e di controllo (2/2)

Al fine di garantire la concreta applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione, Intellimech ha strutturato un **gruppo operativo e di controllo** incaricati di definire un **piano d'azione biennale**. Questi gruppi saranno inoltre responsabili dell'attuazione delle misure definite nonché del monitoraggio del relativo impatto e dell'eventuale aggiornamento del piano sulla base dei dati raccolti.

**Le azioni previste dal piano biennale sono state proposte dal gruppo operativo e in seguito discusse con il gruppo di controllo** fino alla definizione della strategia di seguito illustrata. A tal fine, sono state condotte 3 riunioni del gruppo operativo e 1 riunione congiunta del gruppo operativo e di controllo.

Nel piano di azione biennale sono previste **riunioni trimestrali per il gruppo operativo, riunioni annuali congiunte del gruppo operativo e di controllo e riunioni annuali globali**.

Le riunioni si focalizzeranno sul monitoraggio delle azioni intraprese, sulla valutazione del loro impatto, e sull'eventuale aggiornamento e discussione del piano d'azione biennale. Queste riunioni sono da considerarsi parte integrante dell'attività lavorativa. Ogni riunione è prevista durare mediamente 2 ore e richiederà la partecipazione di almeno il 60% del personale previsto.



# Piano d'azione biennale

Il piano d'azione è stato redatto tenendo in considerazione le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP:

- **Area 1. Obiettivo 1:** Promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata

Azione 1.1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introdurre la possibilità di smart working per tutti i dipendenti al fine di gestire al meglio la vita privata e il lavoro</li><li>• Introdurre orari di lavoro flessibili sia in remoto che in presenza</li></ul>
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione</li></ul>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutti i dipendenti</li></ul>
Risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppo operativo per 0.1 mese/anno</li></ul>
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formalizzare la possibilità di usufruire di 2 giorni di smart working a settimana entro la fine del 2022 per tutti i dipendenti</li></ul>

# Piano d'azione biennale

Il piano d'azione è stato redatto tenendo in considerazione le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP:

- **Area 1. Obiettivo 2:** Rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità

Azione 1.2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partecipazione ad eventi ed attività formative</li><li>• Disseminazione e sensibilizzazione tramite sito web</li></ul>
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione, Gender Equality Manager</li></ul>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutti i dipendenti</li><li>• Pubblico generico</li></ul>
Risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"><li>• ogni impiegato per 3 ore/2 anni</li><li>• Gruppo operativo per 0.1 mese/anno</li><li>• Responsabile comunicazione per 0.2 mese/anno</li></ul>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formare il personale di Intellimech sugli aspetti legati alla diversità e all'inclusione</li><li>• Promuovere l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva tramite siti web, profili social, e pubblicazioni su Smart News, il magazine a cura di Intellimech</li></ul>

# Piano d'azione biennale

Il piano d'azione è stato redatto tenendo in considerazione le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP:

- **Area 2. Obiettivo 1:** Promuovere misure a sostegno della parità di genere nelle strutture dirigenziali

Azione 2.1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorizzare la partecipazione femminile nelle strutture dirigenziali e nel Comitato Scientifico</li></ul>
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assemblea Generale, Membri di Intellimech</li></ul>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Membri, dipendenti, consulenti</li></ul>
Risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppo di controllo per 0.1 mese/anno</li></ul>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introdurre i principi di inclusione e pari opportunità tra le linee guida del consiglio di amministrazione nel 2023</li><li>• Mappatura annuale e promuovere il bilanciamento di genere (quando possibile, a parità di competenze richieste)</li></ul>

# Piano d'azione biennale

Il piano d'azione è stato redatto tenendo in considerazione le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP:

- **Area 3. Obiettivo 1:** Promuovere l'equità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

Azione 3.1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantenimento dell'equilibrio di genere nell'organico complessivo di Intellimech</li><li>• Monitoraggio e promozione delle pari opportunità nel processo di assunzione</li></ul>
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore Generale</li></ul>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutti i dipendenti</li></ul>
Risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppo di controllo per 0.1 mese/anno</li></ul>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantenere e promuovere l'equilibrio di genere dell'organico complessivo di Intellimech</li><li>• Mappatura annuale e monitoraggio dei criteri di assunzione</li><li>• Formazione del personale addetto al fine di prevenire possibili condizionamenti e pregiudizi, ed assicurare un linguaggio neutro rispetto al genere e non ambiguo (Azione 1.2)</li></ul>

# Piano d'azione biennale

Il piano d'azione è stato redatto tenendo in considerazione le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP:

- **Area 4. Obiettivo 1:** Integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, formazione e disseminazione

Azione 4.1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stimolare l'equilibrio di genere nelle associazioni, progetti, attività di formazione e disseminazione promossi da Intellimech</li></ul>
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore Generale</li></ul>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutti i dipendenti</li></ul>
Risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppo operativo per 0.3 mese/anno</li></ul>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mappatura annuale dei progetti attivi, delle attività di formazione e disseminazione, e della partecipazione ad associazioni considerando la dimensione di genere</li><li>• Bilanciamento presenze di genere sia in attività di formazione e eventi di disseminazione che in progetti di ricerca (quando possibile, a parità di competenze richieste)</li></ul>

# Piano d'azione biennale

Il piano d'azione è stato redatto tenendo in considerazione le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP:

- **Area 5. Obiettivo 1:** Promuovere misure contro le molestie sessuali e morali

Azione 5.1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoraggio, formazione e sensibilizzazione per affrontare e prevenire atti di violenza e molestie nell'ambiente lavorativo</li></ul>
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore Generale, Gender Equality Manager</li></ul>
Destinatari	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutti i dipendenti</li></ul>
Risorse dedicate	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppo operativo per 0.1 mese/anno</li></ul>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partecipazione a eventi e attività formative di sensibilizzazione (Azione 1.2)</li><li>• Redazione di principi di condotta e condanna di ogni discriminazione (Azione 2.1)</li><li>• Sondaggio annuale anonimo per rilevare il clima aziendale percepito dai dipendenti</li></ul>

# Piano d'azione biennale – Riepilogo aree di intervento, KPIs e target

Azione	KPIs	Obiettivo	Frequenza di monitoraggio
1.1	Risorse che hanno usufruito dello smart working	> 90%	trimestrale
1.2	Numero di post all'anno su temi di inclusione e pari opportunità tramite profili social Intellimech	> 1	annuale
	Numero di articoli su Smart News (Magazine Intellimech) su temi di inclusione e pari opportunità	> 1	annuale
	Numero complessivo delle ore di formazione su temi di inclusione e pari opportunità	> 25	biennale
2.1	Introduzione dei principi di inclusione e pari opportunità tra le linee guida del consiglio di amministrazione nel 2023	-	entro fine 2023
3.1	Mantenere equilibrio di genere* nell'organico	> 60%	annuale
	Equilibrio di genere* nelle assunzioni	> 60%	annuale
4.1	Mantenere equilibrio di genere* in attività di ricerca e eventi esterni organizzati da Intellimech	> 20%	annuale
5.1	Strutturazione sondaggio e prima rilevazione clima aziendale	-	entro fine 2023

\*Equilibrio di genere = 100% - | %Componente maschile - %Componente femminile |

Il processo di monitoraggio prevede:

- 1) riunioni QUADRIMESTRALI del **gruppo operativo** per procedere alla raccolta dati e alla relativa analisi, per permettere una regolare valutazione dei risultati raggiunti.
- 2) riunione ANNUALE congiunta (**gruppo operativo e gruppo di controllo**) al fine di analizzare i risultati e valutare un eventuale aggiornamento del piano d'azione sulla base dell'adempimento degli obiettivi prefissati.
- 3) I risultati conseguiti ed eventuali aggiornamenti al piano d'azione saranno infine condivisi e discussi in una riunione ANNUALE globale con tutto il personale di Intellimech.

**I nostri consorziati** sono la nostra forza

**ABB**

 **Balance Systems**

**BALLUFF**

 **brembo.**

 **Cms** | your technology partner

**COES**

**comac**  
kegging, bottling & canning plants

 **CONFINDUSTRIA BERGAMO**

 **cosberg®**  
innovation

 **ELETTROCABLAGGI**  
SISTEMI INTEGRATI PER L'AUTOMAZIONE

**EVOCA**  
GROUP

**FAE**  
TECHNOLOGY

**FASSI**

**GILDEMEISTER**  
Italiana S.p.A.



 **Gualini Lamiere**

**ICC** Italian Cable Company

**INDEVA**  
INTELLIGENT DEVICES FOR HANDLING

**itema**

 **Kilometro Rosso**  
innovation district

**LGL**

**Longhi**  
group

**Lovato**  
electric

**MIRAI**  
tek

**PERSICO**

 **PHOENIX**  
INT. OILMECCANICA  
DAL 1949

 **RONZONI**  
PRECISION TOOLS

 **RULMECA**

 **SALE**  
LABORATORIO FARMACOLOGICO

**SCAME**

**GROUP SCAMM**

**SCHMERSAL**

**SDF**  
Farming Technology. Since 1927.

 **SERVIZI**  
CONFINDUSTRIA BERGAMO

**SIAD** MACCHINE IMPIANTI

**SIEMENS**  
Ingegno per la vita

**SORINT** TEK

**TENACTA**  
GROUP

**Tenaris** Dalmine

 **VALTELLINA**

**VINSERVICE®**

**VISION**  
EXCELLENCE IN QUALITY CONTROL

Con il sostegno di

 **CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO**