

Bilancio di Genere e Gender Equality Plan Biennio 2025-2026

**Aggiornamento al
15/07/2025**



INTELLIMECH®
CONSORZIO PER LA MECCATRONICA

La presente pubblicazione è il frutto della collaborazione tra

Comitato guida per le pari opportunità:

Alissa Zaccaria, *Responsabile Europrogettazione e Responsabile Equità di Genere*

Michela Innovati, *Responsabile Amministrativa*

Annalisa Lena, *Responsabile Eventi*

Stefano Ierace, *Direttore Generale*

Gruppo di controllo:

Stefano Ierace, *Direttore Generale*

Gianluigi Viscardi, *Presidente*

Fabio Floreani, *Responsabile Area Tecnica*

Manuela Grandini, *Consulente Project Management*

Alissa Zaccaria, *Responsabile Europrogettazione e Responsabile Equità di Genere*

Supporto:

Laura Rossi, *Responsabile Qualità*

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 rappresentare il contesto ed il piano strategico in atto 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 e dei risultati ottenuti con il piano 2023-2024, è stato elaborato il piano strategico biennale che si concluderà al termine del 2026. 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)**. In questo contesto si iscrive anche la **Direttiva 2023/970/UE sulla trasparenza retributiva**, la quale introduce misure sulla trasparenza retributiva per eliminare il divario salariale di genere.

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.

Contesto attuale

- Il personale e l'evoluzione negli anni

Piano strategico biennale

- Comitato guida per le pari opportunità e gruppo di controllo
- Piano strategico biennale
- Principali indicatori, target obiettivo, processo di monitoraggio

Contesto attuale – Il personale e l’evoluzione negli anni (1/2)

Rispetto al 2022, anno di avvio del sistema di monitoraggio e promozione per la parità di genere, Intellimech ha registrato un incremento delle risorse e del bilanciamento di genere. Attualmente, il consorzio conta 25 risorse, con un aumento di 7 unità rispetto al 2022. La percentuale femminile è salita al 44%, registrando un incremento di 11 punti percentuali.

Inoltre, Intellimech continua a garantire stabilità lavorativa, con l'80% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato, evidenziando un aumento di 7 punti percentuali dal 2022. Questo impegno si traduce in una maggiore sicurezza occupazionale e nell’accesso a diritti fondamentali come assegni familiari e congedi per malattia e maternità.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Today
DIPENDENTI TEMPO INDETERMINATO	 x4	 x1  x4	 x1  x4	 x2  x5	 x2  x6	 x3  x7	 x3  x8	 x5  x9	 x7  x10	 x8  x12
DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO			 x1	 x1  x1	 x1	 x1	 x1	 x1	 x1	 x2
COLLABORATORI		 x1  x2	 x1  x1	 x2  x1	 x2  x1	 x2  x1	 x2  x1	 x2	 x2	 x3

Contesto attuale – Il personale e l’evoluzione negli anni (2/2)

Le persone che lavorano, a vario titolo, per il consorzio rappresentano una risorsa imprescindibile, che deve essere mantenuta e valorizzata. Più dell’80% del personale possiede una laurea e, tra di essi, il 24% ha conseguito un dottorato (incremento di 1 punto percentuale rispetto al 2022) . Intellimech investe sulla formazione continua del suo personale, composto in larga parte da giovani (età media sotto i 35 anni), offrendo equamente la possibilità di svolgere, a spese del consorzio, corsi su temi scientifici e tecnologici, approfondimenti in ambito business e manageriale, e approfondimenti su tematiche trasversali (e.g., educazione all’inclusività). In media, un budget di circa 30.000,00 Euro è allocato per i corsi di formazione 2025, ciò corrisponde a circa il 2% del fatturato 2024.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Today
% LAUREATI	 100	 100	 100	 100	 100	 80	 80	 85	 88	 81
		 100	 100	 100	 89	 89	 90	 81	 91	 86
% DOTTORATI	 25	 50	 50	 40	 40	 40	 40	 28	 22	 18
		 50	 50	 43	 38	 33	 30	 18	 27	 29
ETÀ MEDIA	 30	 37	 38	 38	 38	 39	 40	 37	 35	 36
		 33	 32	 32	 32	 33	 33	 32	 34	 32

Piano strategico biennale – Il comitato guida e gruppo di controllo (1/2)

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

Comitato guida per le pari opportunità

- Alissa Zaccaria, *Responsabile Europrogettazione e Responsabile Equità di Genere*
- Michela Innovati, *Responsabile Amministrativa*
- Annalisa Lena, *Responsabile Eventi*
- Stefano Ierace, *Direttore Generale*

Gruppo di Controllo

- Stefano Ierace, *Direttore Generale*
- Gianluigi Viscardi, *Presidente*
- Fabio Floreani, *Responsabile Area Tecnica*
- Manuela Grandini, *Consulente Project Management*
- Alissa Zaccaria, *Responsabile Europrogettazione e Responsabile Equità di Genere*



Alissa Zaccaria



Annalisa Lena



Michela Innovati



Stefano Ierace



Manuela Grandini



Gianluigi Viscardi



Fabio Floreani

Piano strategico biennale – Il comitato guida e gruppo di controllo (2/2)

Al fine di garantire la concreta applicazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione, Intellimech ha strutturato un **comitato guida per le pari opportunità e un gruppo di controllo** incaricati di definire un **piano strategico 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 comitato guida e in seguito discusse con il gruppo di controllo fino alla definizione della strategia di seguito illustrata. Il piano è stato ridefinito sulla base dei risultati ottenuti durante il biennio 2022-2024.

Nel piano strategico biennale 2025-2026 sono previste **riunioni quadrimestrali per il comitato guida, riunioni annuali congiunte del comitato guida e del gruppo 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 strategico biennale.

Queste riunioni sono da considerarsi parte integrante dell'attività lavorativa. Ogni riunione è prevista durare mediamente 1.5 ore e richiederà la partecipazione di almeno il 60% del personale previsto.



Piano strategico biennale – Risultati biennio 2023-2024

Principali risultati raggiunti nel biennio 2023 - 2024

Formalizzazione smart working	Tutti i dipendenti sono stati dotati della attrezzatura necessaria e hanno regolarmente usufruito della possibilità di fare smart working.
Corso di formazione su temi di inclusione e pari opportunità	Sono stati organizzati 2 incontri (4 ore in totale) con l'Università di Bergamo per approfondire il tema dell'equità di genere.
Significativo miglioramento dell'equilibrio di genere	L'equilibrio di genere* ha superato l'80% <i>*100% - /%Componente maschile - %Componente femminile/</i>
Strutturazione sondaggio e prima rilevazione clima aziendale	- Dal sondaggio è emerso come le conflittualità interne siano spesso riconducibili ad una carenza di strutturazione aziendale, evidenziando la necessità di una maggiore trasparenza relativa ai ruoli ed alle responsabilità dei singoli dipendenti. - Inoltre, è emersa l'assenza di una rete di supporto per poter denunciare e arginare azioni di molestie e/o mobbing. Queste tematiche saranno centrali nel piano strategico 2025-2026.

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 1. Obiettivo 1: **Promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Genitorialità e vita-lavoro** / Temi: **Genitorialità e cura, Work-life balance**

Azione 1.1	• Promuovere orari di lavoro flessibili
Responsabile	• Direttore Generale, Comitato Guida
Destinatari	• Tutti i dipendenti
Risorse dedicate	• Comitato Guida per 0.1 mese/anno
Obiettivo	• Continuare ad offrire e monitorare la possibilità di usufruire dello smart working come formalizzata nel biennio 2023-2024 • Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale • Formalizzare la possibilità di recuperare ore lavorative in caso di necessità

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 1. Obiettivo 2: **Rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Cultura e strategia**

Azione 1.2	• Partecipazione ad eventi ed attività formative
Responsabile	• Direttore Generale, Comitato Guida
Destinatari	• Tutti i dipendenti
Risorse dedicate	• Corso previsto: 4 incontri di 4 ore ognuno (per ogni dipendente è prevista la partecipazione ad almeno 3 incontri su 4) • Comitato Guida per 0.1 mese/anno
Obiettivi	• Strutturare un percorso formativo per il personale di Intellimech sugli aspetti legati alla diversità e all'inclusione

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 2. Obiettivo 1: **Promuovere misure a sostegno della parità di genere nelle strutture dirigenziali**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Processi HR, Governance (*)** / Temi: **Carriera**

Azione 2.1	• Valorizzare la partecipazione femminile nelle strutture dirigenziali e nel Comitato Scientifico
Responsabile	• Assemblea Generale, Membri di Intellimech
Destinatari	• Membri, dipendenti, consulenti
Risorse dedicate	• Gruppo di Controllo per 0.1 mese/anno
Obiettivi	• Mappatura annuale e promozione del bilanciamento di genere (quando possibile, a parità di competenze richieste) • Garantire la trasparenza nel processo di selezione nelle strutture dirigenziali (*)

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 3. Obiettivo 1: **Promuovere l'equità di genere nelle assunzioni**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Processi HR, Governance (*)** / Temi: **Recruitment**

Azione 3.1	• Mantenimento dell'equilibrio di genere nell'organico complessivo di Intellimech • Monitoraggio e promozione delle pari opportunità nel processo di assunzione
Responsabile	• Direttore Generale
Destinatari	• Tutti i dipendenti
Risorse dedicate	• Gruppo di Controllo per 0.1 mese/anno
Obiettivi	• Mappatura annuale e promozione del bilanciamento di genere (quando possibile, a parità di competenze richieste) • Garantire la trasparenza nel processo di selezione (*)

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 3. Obiettivo 2: **Promuovere l'equità di genere nelle progressioni di carriera**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Crescita ed inclusione, Equità remunerativa (*)** / Temi: **Carriera, Equità salariale (*)**

Azione 3.2	• Monitoraggio e promozione delle pari opportunità nelle progressioni di carriera • Promozione della trasparenza ed equità remunerativa
Responsabile	• Direttore Generale
Destinatari	• Tutti i dipendenti
Risorse dedicate	• Gruppo di Controllo per 0.1 mese/anno
Obiettivi	• Ridefinizione mansionario e revisione del linguaggio utilizzato • Introduzione di un sistema premiante basato su indicatori quantitativi • Allineamento con la Direttiva 2023/970/UE per garantire la trasparenza retributiva (*)

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 4. Obiettivo 1: **Integrare la dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, formazione e disseminazione**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Cultura e strategia**

Azione 4.1	• Stimolare l'equilibrio di genere nelle associazioni, progetti, attività di formazione e disseminazione promossi da Intellimech
Responsabile	• Direttore Generale, Comitato Guida
Destinatari	• Tutti i dipendenti
Risorse dedicate	• Comitato Guida per 0.3 mese/anno
Obiettivi	• Mappatura annuale dei progetti attivi, delle attività di formazione e disseminazione, e della partecipazione ad associazioni considerando la dimensione di genere • Attività di comunicazione su aspetti legati alla diversità e all'inclusione

Piano strategico biennale 2025-2026

Il piano strategico è stato redatto tenendo in considerazione sia le 5 aree tematiche suggerite nel programma Horizon Europe per la stesura del GEP, sia le aree che la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sottopone a verifica.

In riferimento a:

- GEP Area 5. Obiettivo 1: **Promuovere misure contro le molestie sessuali e morali**
- UNI/PdR 125:2022 Area: **Governance** / Temi: **Prevenzione abusi e molestie**

Azione 5.1	• Monitoraggio, formazione e sensibilizzazione per affrontare e prevenire atti di violenza e molestie nell'ambiente lavorativo
Responsabile	• Direttore Generale, Comitato Guida
Destinatari	• Tutti i dipendenti
Risorse dedicate	• Comitato Guida per 0.1 mese/anno
Obiettivi	• Redazione di principi di condotta e condanna di ogni discriminazione • Formalizzazione procedure e referenti per denunciare e gestire molestie nell'ambiente lavorativo • Sondaggio annuale per rilevare il clima aziendale percepito dai dipendenti

Piano strategico 2025-2026 – Riepilogo aree di intervento ed obiettivi

Azione	KPIs	Obiettivo	Frequenza di monitoraggio
1.1	Risorse che hanno usufruito dello smart working e/o del recupero straordinari	$\geq 90\%$	trimestrale
1.2	Ore di formazione su temi di inclusione e pari opportunità per ogni dipendente	≥ 8	biennale
2.1	Definizione procedure per garantire la trasparenza nel processo di selezione	-	entro fine 2025
3.1	Mantenere equilibrio di genere* nell'organico	$> 70\%$	annuale
	Definizione procedure per garantire trasparenza nel processo di selezione	-	entro fine 2025
3.2	Ridefinizione mansionario e revisione del linguaggio utilizzato	-	entro fine 2025
	Introduzione di un sistema premiante basato su indicatori quantitativi	-	entro giugno 2025
	Allineamento con Direttiva 2023/970/UE	-	entro giugno 2026
4.1	Attività di comunicazione su temi di inclusione e pari opportunità	≥ 2	annuale
5.1	Sondaggio per rilevazione clima aziendale	≥ 1	annuale
	Definizione procedure per denuncia e gestione molestie in ambito lavorativo	-	entro fine 2025

*Equilibrio di genere = $100\% - |\% \text{Componente maschile} - \% \text{Componente femminile}|$

Il processo di monitoraggio prevede:

- 1) riunioni QUADRIMESTRALI del comitato guida per le pari opportunità per procedere alla raccolta dati e alla relativa analisi.
- 2) riunione ANNUALE congiunta (comitato guida e gruppo di controllo) per aggiornare il piano strategico sulla base dei risultati raggiunti.
- 3) I risultati conseguiti ed eventuali aggiornamenti al piano strategico saranno infine condivisi e discussi in una riunione ANNUALE globale.

I nostri consorziati sono la nostra forza



Con il sostegno di



CAMERA DI COMMERCIO
BERGAMO