PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Gender Equality Plan

2026 – 2028

INTELLIENERGIA SOCIETA' A RESPONSABILITA' LIMITATA

Piazza Ugo da Como 7 – 00139 Roma (RM), Italia

P.IVA e C.F. 10619391005 – REA RM-1244731

www.intellienergia.com – info@intellienergia.com

1. Premessa e finalità

IntelliEnergia S.r.l. è una società di ingegneria attiva dal 2009 nella progettazione, realizzazione e gestione tecnica di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili di taglia industriale e utility scale, con sede legale a Roma e sedi operative a Guidonia Montecelio e Macerata.

Con il presente Gender Equality Plan (di seguito, il Piano) la Società assume un impegno formale, pubblico e verificabile a promuovere l'uguaglianza di genere al proprio interno: nella composizione dell'organico, nei percorsi di carriera, nell'organizzazione del lavoro, nella cultura aziendale e nei contenuti tecnici della propria attività professionale.

Il settore dell'ingegneria energetica in Italia registra storicamente una presenza femminile ridotta, concentrata nelle funzioni amministrative e sottorappresentata nei ruoli tecnici e negli organi decisionali. IntelliEnergia non fa eccezione: i dati riportati al capitolo 4 lo mostrano con chiarezza. Il Piano nasce dalla scelta di misurare questo squilibrio, dichiararlo apertamente e assumere impegni proporzionati alle dimensioni e alle possibilità reali dell'impresa, evitando obiettivi enunciati e non perseguibili.

Ambito di applicazione

Il Piano si applica a tutto il personale dipendente, ai collaboratori a qualunque titolo, ai tirocinanti, ai componenti degli organi sociali e, per quanto compatibile, ai fornitori e ai partner di progetto. Copre tutte le sedi della Società.

Quadro di riferimento

- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modifiche introdotte dalla L. 5 novembre 2021 n. 162;
- D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216 e D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di non discriminazione e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata con L. 15 gennaio 2021 n. 4;
- UNI/PdR 125:2022, prassi di riferimento sul sistema di gestione per la parità di genere, assunta come riferimento metodologico volontario;
- Requisiti della Commissione europea sul Gender Equality Plan quale criterio di ammissibilità in Horizon Europe, adottati volontariamente come standard di riferimento;
- Contratti collettivi nazionali applicati dalla Società.

Si precisa che la Società, avendo un organico inferiore a cinquanta dipendenti, non è soggetta all'obbligo di redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006. Il presente Piano è adottato su base volontaria.

2. Impegno della Direzione

Il Consiglio di Amministrazione di IntelliEnergia S.r.l. dichiara che l'uguaglianza di genere è parte integrante del modo in cui la Società intende essere organizzata e riconosciuta, e non un adempimento formale.

La Direzione si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso, trattamento, formazione e progressione a tutte le persone, indipendentemente dal genere;

- non tollerare alcuna forma di discriminazione, molestia o violenza di genere, in qualunque forma e da parte di chiunque, e a intervenire su ogni segnalazione;
- destinare al Piano risorse economiche, organizzative e di tempo adeguate e a nominarne un responsabile;
- rilevare annualmente i dati del personale disaggregati per sesso e a pubblicarne una sintesi;
- promuovere il Piano internamente e renderlo permanentemente accessibile al pubblico sul sito istituzionale.

3. Governance, risorse e responsabilità

3.1 Responsabile del Piano

La responsabilità del Piano è attribuita all'Amministratore Delegato, che ne risponde al Consiglio di Amministrazione. La gestione operativa è affidata a un Referente per la parità di genere, individuato tra il personale e nominato con atto della Direzione, con il compito di curare la raccolta dei dati, il coordinamento delle azioni, il monitoraggio degli indicatori e la redazione della relazione annuale.

Vista la dimensione dell'organico, non è costituito un comitato dedicato: il presidio è assicurato dal Referente in raccordo diretto con la Direzione e con il consulente del lavoro per la parte di elaborazione dei dati.

3.2 Risorse dedicate

La Società destina all'attuazione del Piano, per ciascun anno di validità:

- un monte ore riservato al Referente per la parità di genere per le attività di raccolta dati, monitoraggio e reportistica;
- un budget annuo dedicato alla formazione e alla sensibilizzazione sui temi della parità e del bias inconscio, distinto dal budget formativo tecnico ordinario;
- il supporto del consulente del lavoro per l'estrazione e l'elaborazione dei dati disaggregati per sesso;
- ove necessario, il ricorso a consulenza esterna specialistica per la revisione delle procedure di selezione e per la gestione di eventuali segnalazioni.

4. Analisi di contesto: dati disaggregati per sesso

I dati che seguono costituiscono la linea di base del Piano. Sono riferiti al 31 luglio 2026 ed elaborati sui dati del personale dipendente e sulla composizione degli organi sociali risultante dal Registro delle Imprese. Sono presentati esclusivamente in forma aggregata, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679.

4.1 Composizione dell'organico

Personale dipendente al 31/07/2026	Donne	Uomini	Totale	% donne
Totale organico	**4**	**7**	**11**	**36%**

4.2 Distribuzione per area funzionale

Area	Donne	Uomini	Totale	% donne
Area tecnica (progettazione, disegno tecnico, tecnica ambientale, installazione impianti)	2	7	9	22%
Area amministrativa e di segreteria	2	0	2	100%
Totale	**4**	**7**	**11**	**36%**

4.3 Tipologia contrattuale e organizzazione dell'orario

Tipologia	Donne	Uomini	Totale
Contratto di apprendistato	1	4	5
Contratto a regime (non apprendistato)	3	3	6
Tempo pieno	3	5	8
Tempo parziale	1	2	3

4.4 Organi decisionali

Organo	Donne	Uomini	Totale	% donne
Consiglio di Amministrazione	0	3	3	0%
Posizioni con responsabilità gerarchica o funzionale sul personale	0	3	3	0%

4.5 Assunzioni dell'anno in corso

Assunzioni dal 01/01/2026 al 31/07/2026	Donne	Uomini	Totale
Nuovi ingressi (tutti in area tecnica, con contratto di apprendistato)	1	2	3

4.6 Lettura dei dati

Il quadro restituisce tre criticità nette, che il Piano assume come priorità:

1. **Segregazione orizzontale.** Le donne rappresentano il 36% dell'organico complessivo ma solo il 22% dell'area tecnica, mentre l'area amministrativa e di segreteria è interamente femminile. La distribuzione per funzione riproduce una divisione di genere del lavoro tipica del settore.
2. **Assenza di donne negli organi decisionali.** Il Consiglio di Amministrazione e le posizioni con responsabilità sul personale sono composti esclusivamente da uomini. Nessuna donna ricopre oggi ruoli di coordinamento.
3. **Bacino di selezione sbilanciato.** Le assunzioni tecniche del 2026 confermano una prevalenza maschile. La Società ritiene che il fattore determinante sia a monte, nella composizione delle candidature ricevute, e che l'azione debba quindi concentrarsi sull'ampliamento e sul riequilibrio del bacino, prima ancora che sulla fase di scelta.

5. Aree di intervento, obiettivi e azioni

Area 1 — Equilibrio tra vita professionale e vita privata e cultura organizzativa

Azione	Indicatore	Termine
Adozione di una policy scritta su lavoro agile, flessibilità oraria in entrata e uscita e diritto alla disconnessione, applicabile a tutte le funzioni compatibili	Policy adottata e comunicata a tutto il personale	2026
Fissazione delle riunioni interne e con i committenti in fasce orarie compatibili con i carichi di cura, salvo esigenze di cantiere	Quota di riunioni interne programmate entro le 17:30	dal 2026, continuativo
Colloquio strutturato di rientro dopo congedi di maternità, paternità o parentali, con piano di riallineamento professionale	Colloqui effettuati su rientri avvenuti	dal 2026, continuativo
Informativa annuale al personale sui congedi parentali spettanti a entrambi i genitori, con promozione attiva della fruizione da parte dei padri	Informativa diffusa; giorni di congedo fruiti da uomini e da donne	annuale
Verifica che il ricorso al tempo parziale sia sempre volontario e reversibile e non produca penalizzazioni su incarichi e formazione	Esito della verifica in relazione annuale	annuale

Area 2 — Equilibrio di genere negli organi decisionali e nei ruoli di responsabilità

Azione	Indicatore	Termine
Impegno del Consiglio di Amministrazione a valutare, in occasione del primo rinnovo o integrazione dell'organo, candidature femminili qualificate e a darne conto nella relazione annuale	Numero di candidature femminili valutate; composizione del CdA per sesso	al primo rinnovo
Individuazione di almeno una figura femminile come responsabile di commessa o di area tecnica, con delega formalizzata	Numero di donne con responsabilità formalizzata di commessa o area	entro il 2028
Percorso di sviluppo individuale per le persone dell'area tecnica con anzianità superiore a due anni, con attenzione esplicita a non escludere il personale a tempo parziale	Persone coinvolte, per sesso e per regime orario	2027
Partecipazione ad almeno un incontro pubblico o tavolo tecnico di settore all'anno con relatrici o rappresentanti donne della Società	Numero di interventi pubblici per sesso del relatore	annuale

Area 3 — Reclutamento, selezione e progressione di carriera

Azione	Indicatore	Termine
Revisione di tutti gli annunci di lavoro: denominazione della posizione in forma neutra o in entrambi i generi, requisiti limitati a quelli effettivamente necessari, menzione esplicita della disponibilità a forme di flessibilità	Quota di annunci pubblicati conformi al nuovo standard	2026
Griglia di valutazione predefinita e comune a tutti i candidati, compilata per iscritto per ciascun colloquio	Quota di selezioni con griglia compilata e archiviata	2026
Ampliamento del bacino di candidature femminili in area tecnica tramite accordi con università e istituti tecnici e partecipazione a career day, con monitoraggio della composizione per sesso delle candidature ricevute	Quota di candidature femminili ricevute per le posizioni tecniche	dal 2026, continuativo
A parità di qualifica, esperienza e valutazione tra più candidature, preferenza per il genere sottorappresentato nell'area di destinazione, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 198/2006	Applicazione documentata nei casi ricorrenti	dal 2026, continuativo
Verifica annuale dell'assenza di divari retributivi non giustificati da anzianità, inquadramento e responsabilità, a parità di ruolo e livello	Esito della verifica; eventuali azioni correttive adottate	annuale
Accesso alla formazione tecnica proporzionato alla composizione dell'organico	Ore di formazione pro capite per sesso	annuale

Area 4 — Dimensione di genere nei contenuti tecnici, nei progetti e nella comunicazione

Azione	Indicatore	Termine
Inclusione della dimensione di genere nell'analisi degli impatti sociali dei progetti in cui la Società opera come partner di ricerca o dimostrazione, anche in ambito europeo	Progetti in cui la dimensione di genere è documentata	dal 2026, continuativo
Raccolta e analisi disaggregate per sesso dei dati sugli utenti finali, ove i progetti prevedano interazione con utenti o comunità locali	Progetti con dati utente disaggregati	dal 2026, continuativo
Composizione equilibrata dei gruppi di lavoro di progetto, compatibilmente con le competenze disponibili, e indicazione motivata quando ciò non è possibile	Composizione per sesso dei gruppi di progetto	dal 2026, continuativo
Uso di linguaggio e immagini non stereotipati nel sito, nei materiali commerciali e nei documenti di progetto; rappresentazione di donne in ruoli tecnici	Revisione annuale dei materiali di comunicazione	annuale

Area 5 — Contrasto alla violenza di genere, alle molestie e alle discriminazioni

Azione	Indicatore	Termine
Adozione e diffusione di una policy di tolleranza zero verso molestie, molestie sessuali, discriminazioni e comportamenti ostili, applicabile anche a cantieri e sedi di committenti	Policy adottata e sottoscritta per presa visione da tutto il personale	2026
Attivazione di un canale di segnalazione riservato, con procedura scritta di gestione, tempi di riscontro definiti e divieto di ritorsione, adottato su base volontaria e ispirato ai principi del D.Lgs. 24/2023	Canale attivo; numero di segnalazioni ricevute e gestite entro i tempi	2026
Individuazione di un referente esterno indipendente cui rivolgersi in alternativa alla linea gerarchica, data la dimensione ridotta dell'organico	Referente individuato e comunicato al personale	2026
Integrazione della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato con una lettura di genere	Documento di valutazione aggiornato	2027

6. Formazione e sensibilizzazione

La Società considera la formazione una condizione di efficacia del Piano e non un'azione accessoria.

Intervento	Destinatari	Frequenza
Modulo introduttivo su parità di genere, linguaggio inclusivo e contenuti del Piano	Tutto il personale, inclusi i nuovi assunti in fase di inserimento	Annuale
Modulo su bias inconscio applicato a selezione, assegnazione degli incarichi e valutazione	Direzione, componenti del CdA e chiunque conduca colloqui di selezione	Annuale
Modulo su riconoscimento e gestione di molestie e comportamenti discriminatori	Tutto il personale	Biennale

> **Requisito 4 — Formazione.** La Società garantisce attività di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere estese a tutta l'organizzazione e una formazione specifica sul bias inconscio per chi assume decisioni su selezione, incarichi e valutazione.

7. Monitoraggio, relazione annuale e revisione

Entro il 31 marzo di ciascun anno il Referente per la parità di genere redige e sottopone al Consiglio di Amministrazione una **Relazione annuale sul Gender Equality Plan**, contenente:

- i dati del personale disaggregati per sesso aggiornati al 31 dicembre dell'anno precedente, nelle stesse voci del capitolo 4, così da consentire il confronto nel tempo;
- lo stato di avanzamento di ciascuna azione, con indicazione delle azioni non realizzate e delle relative motivazioni;
- gli indicatori rilevati e il loro andamento rispetto alla linea di base 2026;
- le segnalazioni ricevute in forma aggregata e anonima e il loro esito;
- le eventuali proposte di revisione del Piano.

Una sintesi della relazione è pubblicata sul sito istituzionale accanto al presente documento. Il Piano è rivisto integralmente alla scadenza del triennio, o anticipatamente in caso di variazioni rilevanti dell'organico o dell'assetto societario.

La Società dichiara che pubblicherà i risultati anche quando sfavorevoli o in peggioramento: un piano credibile si misura dalla trasparenza sui dati, non dalla loro convenienza.

8. Trattamento dei dati e comunicazione

I dati del personale utilizzati per il monitoraggio sono trattati in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018, per la sola finalità di attuazione del Piano. I dati sono elaborati e diffusi esclusivamente in forma aggregata; nessun dato individuale, retributivo o identificativo è pubblicato. Ove un aggregato risulti riferibile a una singola persona, il dato non viene diffuso.

Il Piano è pubblicato in forma permanente e liberamente accessibile su www.intellienergia.com.