

Piano per la Parità di Genere 2024-2026

-

Gender Equality Plan (GEP) 2024-2026

Introduzione	2
Descrizione del Piano per la Parità di Genere	3
Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere della Fondazione RESTART	4
Dettaglio Aree tematiche	5
Area tematica 1 – Leadership e processo decisionale.....	5
Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera.....	8
Area tematica 3 – Benessere organizzativo	10
Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	12
Area tematica 5 – Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca.....	14
Conclusioni	17
Allegato A - Analisi Dati dell'Area Tematica 1 e dell'Area Tematica 5.....	18
Allegato B – Vademecum sulle Procedure Selettive con un Approccio Sensibile al Genere.....	25

Introduzione

L'Unione Europea (UE) è da sempre sensibile nel portare avanti le iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, in particolare nell'identificare percorsi volti a capire le cause delle disparità ancora esistenti a livello lavorativo tra uomini e donne.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP). Inoltre, le riforme e gli investimenti del PNRR condividono alcuni obiettivi trasversali, tra cui quello relativo alla parità di genere e al sostegno dell'occupazione femminile. Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, nonché adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Fondazione RESTART ha predisposto il Piano per la Parità di Genere (*Gender Equality Plan-GEP*) per il periodo 2024-2026.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità della Fondazione, ed è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo e con obiettivi facilmente verificabili.

Sono stati formulati obiettivi specifici da raggiungere a seguito dell'attivazione di specifiche azioni, per ognuna delle quali sono stati identificati i referenti.

Quale strumento integrativo, è previsto il bilancio di genere annuale, a partire dai dati al 31.12.2023.

Questo è quindi il secondo bilancio di genere della Fondazione RESTART, relativo ai dati al 31.12.2024.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il Piano fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il Piano è costituito da tabelle sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per le quali sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, gli anni di attuazione e i referenti. Ogni azione viene svolta in tutti gli esercizi del triennio di riferimento. Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030 dell'ONU, che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal", mentre in altri si è specificato il sotto-obiettivo "target" in quanto particolarmente rilevante per l'azione prevista. Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere della Fondazione.

Obiettivi e Focus delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere della Fondazione RESTART

Area Tematica (AT)	Obiettivi	Modalità di attuazione
AT1 – Leadership e processo decisionale	<p>AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali</p> <p>AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale</p>	<p>La leadership delle lavoratrici sarà favorita attraverso la presenza del genere femminile negli organi decisionali.</p> <p>La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per la parità e sarà favorita attraverso l'implementazione della raccolta e l'analisi dei dati per il Bilancio di Genere.</p>
AT2 – Reclutamento e progressione di carriera	AT2.01 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative messe a concorso	Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi.
AT3 – Benessere organizzativo	AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e private.
AT4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	AT4.01 Individuazione degli eventuali fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e trasmissione di immediate informazioni alle vittime	Gli obiettivi previsti sono perseguiti attivando percorsi formativi e di supporto, da attivarsi eventualmente tramite esperti/servizi esterni.
AT5 – Partecipazione a task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	<p>AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a task force e gruppi di lavoro</p> <p>AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca gestite, divulgative e didattiche</p>	Viene favorita una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati alle task force e gruppi di lavoro, oltre che alle attività di ricerca finanziate. Sono previste analisi mirate all'inclusione della dimensione di genere nelle ricerche condotte nell'ambito del Programma RESTART.

Dettaglio Aree tematiche

Area tematica 1 – Leadership e processo decisionale

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	Referenti	Dati
AT1.01 Miglioramento dei processi decisionali interni volti a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	Promozione di un'equa composizione di genere negli organi di governo dell'ente e nelle posizioni apicali	Valutazione di possibili modifiche regolamentari per favorire la parità di genere a livello decisionale.	Posizioni apicali in organi di vertice e struttura Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	Presidenza/ Direzione	Posizioni apicali: 33% CdA: 25%. Comitato di indirizzo: 35% Comitato Tecnico Scientifico: 9% Collegio dei Revisori dei Conti: 33%.
AT1.02 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale Rendicontazione annuale dei dati di genere	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere. Redazione del Bilancio di Genere	Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	Direzione	Personale Fondazione RESTART: 50%.

Note

Per quanto concerne l'area tematica 1 - Leadership e processo decisionale - la Fondazione ha identificato due obiettivi chiave tramite l'AT1.01 e l'AT1.02.

Per quanto riguarda l'AT1.01, volto a migliorare i processi decisionali interni e a promuovere una maggiore equità di genere, nonché un aumento della presenza femminile nelle posizioni apicali, l'analisi condotta in questo bilancio ha coinvolto l'intera Governance della Fondazione RESTART, che si compone nel seguente modo:

- Posizioni di vertice (Presidenza, Vicepresidenza e Direzione Generale);
- Consiglio di Amministrazione;

- Comitato di Indirizzo;
- Comitato Tecnico Scientifico;
- Collegio dei Revisori dei Conti.

Dall'esame delle figure di vertice emerge che il 33% di tali ruoli è ricoperto da individui di genere femminile, in particolare la posizione di Direttrice Generale è affidata alla Dottoressa Adele Del Bello. Il dato è rimasto invariato rispetto al 2023.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da otto membri, registra una presenza femminile del 25% rappresentata dalla Professoressa Carla Fabiana Chiasserini e dalla Professoressa Ilenia Tinnirello.

Attualmente, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di non apportare modifiche regolamentari per favorire la parità di genere a livello decisionale; la decisione è motivata dal fatto che, in sede di nomina, sono stati rispettati i criteri e le buone pratiche volte a promuovere la parità di genere, nonostante la riduzione della rappresentanza femminile rispetto all'anno precedente.

Infatti, rispetto allo scorso anno, la percentuale di donne nel CdA è diminuita, passando dal 28% al 25%, a seguito di una variazione nella composizione del Consiglio. Nello specifico, sono stati introdotti due nuovi consiglieri per ottemperare a un obbligo normativo previsto dal MUR Decreto Ministeriale n. 1426 del 12/12/2023). I consiglieri nominati dal MUR per il CdA della Fondazione RESTART sono Marco Gay (MUR) e Giorgio Maria Tosi Beleffi (MIMIT). L'ampliamento del numero complessivo di consiglieri ha determinato una riduzione relativa della rappresentanza femminile, in percentuale.

Il Comitato di Indirizzo, con 23 membri, conta una rappresentanza femminile del 35%, con la presenza della Professoressa Maria Chiara Carrozza, della Professoressa Donatella Sciuto, della Professoressa Sabina Nuti, della Professoressa Alessandra Petrucci, della Professoressa Daniela Mapelli, della Professoressa Antonella Polimeni, della Dottoressa Giovanna Bianchi e della Dottoressa Fabrizia Montefiori.

Il dato rimane invariato rispetto al 2023.

Il Comitato Tecnico Scientifico, composto da 23 membri, registra una presenza femminile pari al 9%, con la presenza della Professoressa Antonella Molinaro e della Dottoressa Francesca Parasecolo.

Il dato rimane invariato rispetto al 2023.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da 3 membri, vede la presenza del 33% di donne rappresentate dalla Dottoressa Laura Mastrangelo. Il dato rimane invariato rispetto al 2023.

L'obiettivo AT1.01 include anche l'analisi del personale della Fondazione RESTART nel suo insieme, con il 50% rappresentato dal genere femminile. L'obiettivo AT1.02 è stato raggiunto attraverso realizzazione di un database strutturato che raccoglie i dati del personale disaggregati per genere. Le informazioni raccolte sono riportate in un file dedicato (Allegato A), accluso al presente Bilancio di Genere.

L'analisi condotta evidenzia che nell'arco di un anno è stata mantenuta la stabilità della rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice e nel personale complessivo, nonostante ci sia stato un leggero calo nella composizione del CdA, dovuta a dinamiche e regolamenti esterni alla volontà della Fondazione.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

- **Target 5.5** Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- **Target 8.5** Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	Referenti	Dati
AT2.01 Pari opportunità nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera e maggiore accessibilità nelle procedure	Redazione di un Vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia	Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne Membri delle commissioni valutatrici	Tutto il personale della Fondazione	✓	Direzione	N.A. (Per il bando emesso nel 2024, la Commissione è stata nominata nel 2025.)

Note

Nell'ambito dell'area tematica 2 - reclutamento e progressione di carriera - la Fondazione si è prefissa come obiettivo unico l'AT2.01.

Per perseguire questo obiettivo, la Fondazione ha impegnato risorse e sforzi nell'assicurare una composizione equa delle commissioni valutatrici incaricate del reclutamento del personale nel corso del 2024.

Nel 2024 è stato emesso un solo bando (Avviso n. 1/24) che garantisce il pieno rispetto delle normative vigenti in materia di parità di genere. Il bando è stato redatto in conformità con il quadro normativo di riferimento e con il Vademecum interno della Fondazione in tema di equità e pari opportunità.

Il suddetto bando, mirato al reclutamento di personale per la Fondazione RESTART, ha adottato un linguaggio inclusivo rispetto al genere, utilizzando termini rispettosi della diversità di genere (ad esempio, indicando le posizioni lavorative sia al maschile che al femminile).

Il Bando n. 1/2024 indica, nella sezione Allegato B – Titoli di preferenza, i criteri di preferenza in caso di parità di titoli e merito tra i candidati alla selezione; tra tali criteri figura anche l'appartenenza al genere meno rappresentato all'interno dell'Amministrazione che bandisce la procedura (lettera m). Il Bando n. 1/2024 è stato pubblicato il 17/12/2024 nella sezione "Bandi e Avvisi" > "Altre opportunità" sul sito web della Fondazione RESTART (<https://www.fondazione-restart.it>).

Al momento attuale, non sono state registrate progressioni di carriera, pertanto tale aspetto non è stato oggetto di analisi.

La Fondazione ha elaborato a gennaio 2024 un Vademecum relativo alle procedure selettive che include l'utilizzo di un linguaggio di genere e la considerazione di specifiche situazioni delle candidate e dei candidati durante lo svolgimento delle procedure, nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia.

Il Vademecum (Allegato B) è allegato al presente bilancio ed è pubblico sul sito della Fondazione.

Inoltre, la Fondazione, si è attivata per fornire ai propri dipendenti un momento di formazione sulla parità di genere con la Dott.ssa Felletti (Consigliera Provinciale di parità presso Ferrara), gli argomenti trattati sono stati la strategia nazionale di parità, il linguaggio inclusivo, il fenomeno discriminatorio, le molestie e violenze nei luoghi di lavoro, spazio digitale e divari di genere.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

- **Target 5.5** Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- **Target 10.2** Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o altro

Area tematica 3 – Benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	Referenti	Dati
AT3.01 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro	Tutto il personale della Fondazione	Personale dei progetti di Ricerca	✓	Direzione	Telelavoro >80%.

Note

Per l'area tematica 3 - benessere organizzativo - la Fondazione ha stabilito come obiettivo principale l'AT3.01.

La Fondazione RESTART si impegna attivamente a promuovere la conciliazione tra gli impegni professionali e la sfera privata del proprio personale. Tale impegno è manifestato attraverso la disponibilità del telelavoro per il personale, consentendo loro di lavorare da remoto per più dell'80% dei giorni lavorativi.

Inoltre, la Fondazione si impegna a pianificare le riunioni all'interno dell'orario di lavoro, garantendo così che esse non interferiscano con gli altri impegni personali e professionali dei dipendenti.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

- **Target 5.1** Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo
- **Target 5.5** Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- **Target 8.5** Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	Referenti	Dati
AT4.01 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione e trasmissione di immediate informazioni alle vittime	Monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie nella Fondazione	Attivazione casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere Pubblicazione sul sito della Fondazione dei numeri verdi attivati dalle istituzioni pubbliche per la segnalazione di eventuali eventi di violenza di genere	Tutto il personale della Fondazione	MUR/CE	✓	Direzione	N.A. Nessun episodio di violenza e/o molestia è stato segnalato nel corso del 2024.

Note

La Fondazione per l'area tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità - ha adottato come obiettivo primario il perseguimento dell'obiettivo AT4.01.

La Fondazione ha costantemente condotto un monitoraggio delle situazioni di violenza/molestia all'interno della propria istituzione; fino ad oggi non è stato segnalato alcun evento di questo tipo.

Non è stata istituita una specifica casella di posta elettronica dedicata alla ricezione di segnalazioni in materia di violenza di genere, come inizialmente pianificato nel Piano per la Parità di Genere. In seguito a una riflessione interna, la Fondazione

RESTART ha deciso che le segnalazioni anonime relative agli episodi di violenza di genere potranno essere effettuate attraverso la casella/sezione dedicata al whistleblowing <https://www.fondazione-restart.it/whistleblowing/>. Tale determinazione è stata presa al fine di garantire un ambiente più sicuro per coloro che intendono segnalare tali episodi; la casella del whistleblowing assicura il completo anonimato del segnalante, a differenza di una casella di posta elettronica tradizionale in cui è possibile identificare il mittente, aspetto che potrebbe scoraggiare le potenziali vittime o testimoni.

I numeri di telefono forniti dalle istituzioni pubbliche per segnalare eventi di violenza di genere sono stati pubblicati sul sito di Fondazione RESTART, sono visibili in ogni momento, in qualsiasi sezione del sito, in basso a destra.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

- **Goal 5** Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze
- **Target 8.5** Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore
- **Target 10.2** Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o altro

Area tematica 5 – Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca

Obiettivo	Azione	Strumento	Target diretto	Target indiretto	2024	Referenti	Dati
AT5.01 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a task force e gruppi di lavoro	Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività di task force e gruppi di lavoro, al netto dei periodi di congedo, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio	Inserimento nel Bilancio di Genere dei dati disaggregati per genere relativi alla gestione delle attività di task force e gruppi di lavoro	Strutture Organizzative della Fondazione	Tutto il personale della Fondazione	✓	Direzione	CDA: 25% CDI: 35% CTS: 9% Consiglio dei Revisori dei Conti: 33% Comitato etico: 33%
AT5.02 Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca coordinate e nelle attività divulgative e didattiche	Divulgazione delle attività di R&S condotte dalle ricercatrici dei Partner della Fondazione	Realizzazione video di promozione attività di R&S delle ricercatrici dei Partner della Fondazione	Organi di vertice, CTS, Responsabili dei progetti di Ricerca	Tutto il personale della Fondazione	✓	Direzione	Interventi femminili plenaria Bologna: 12% Interventi femminili plenaria Catania: 9% Video femminili <i>Grand Challenges</i> : 27% Video Racconti femminili dal <i>Plenary Dissimination Workshop</i> di RESTART: 66%.

Note

La Fondazione per l'area tematica 5 - Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca ha previsto due obiettivi: AT5.01 e AT5.02.

Per quanto concerne l'obiettivo AT5.01, la distribuzione delle attività delle task force all'interno della Fondazione avviene sempre nel rispetto delle competenze professionali e del carico di lavoro del personale.

Le task force interne alla Fondazione comprendono: il Consiglio di Amministrazione, il Comitato di Indirizzo, il Consiglio dei Revisori dei Conti, il Comitato Tecnico Scientifico e il Comitato Etico.

Per quanto riguarda i dati relativi al Consiglio di Amministrazione, al Comitato di indirizzo, il Comitato Tecnico Scientifico e al Consiglio dei Revisori dei Conti si rimanda ai dati riportati nelle note dell'Area tematica 1 (Allegato A). Il dato è invariato rispetto al 2023.

Il Comitato Etico è formato da 3 membri, con il 33% di rappresentanza femminile, per mezzo della partecipazione della Professoressa Paola Inverardi. Il dato rimane invariato rispetto all'anno 2023.

Nel 2024, l'obiettivo AT5.02 è stato raggiunto attraverso la partecipazione attiva delle ricercatrici coinvolte nel programma RESTART agli eventi di disseminazione organizzati (Allegato A). Nel corso del 2024, la Fondazione RESTART ha organizzato due sessioni plenarie nell'ambito del RESTART - *Dissemination Meeting*:

- Gennaio 2024 – Bologna;
- Luglio 2024 – Catania.

Durante la plenaria di Bologna, il contributo delle ricercatrici ha rappresentato il 12% del totale degli interventi, mentre nella plenaria di Catania, la loro partecipazione si è attestata al 9%.

Rispetto al Bilancio di Genere dello scorso anno, si registra una diminuzione della presenza di interventi femminili nelle plenarie: nel 2023, gli interventi delle ricercatrici avevano raggiunto il 21% in un caso e il 30% nell'altro.

Nell'ambito della campagna comunicativa della Fondazione sono stati diffusi video divulgativi sulle tematiche di ricerca affrontate dai ricercatori coinvolti nel programma RESTART. In particolare:

- Campagna "Grand Challenges": le "RESTART Grand Challenges" presentano i principali problemi di ricerca delle telecomunicazioni future che il programma affronta dal punto di vista delle nuove tecnologie e dei nuovi sistemi. Sono trasversali a discipline e domini applicativi e mostrano come l'innovazione necessaria richieda competenze e creatività in diversi settori. Per la promozione di queste iniziative, sono state realizzate 22 interviste di cui sei con ricercatrici di RESTART. Le interviste, registrate nel 2023 e pubblicate nel corso del 2024, sono disponibili sul [canale YouTube](#) della Fondazione RESTART e rilanciate tramite i canali social ufficiali.
- Racconti dal Plenary Dissemination Workshop: la rubrica, ideata nel corso del 2024, mira a dare risonanza alle voci dei giovani ricercatori e delle giovani ricercatrici facenti parte del Programma RESTART. Le interviste, impostate con un linguaggio meno tecnico per garantire massima diffusione anche ai non addetti ai lavori, sono state pubblicate singolarmente sul [canale YouTube](#) di RESTART e veicolate tramite due video dedicati sui canali social ufficiali. Per la

prima uscita di questa rubrica, sono stati intervistati sei ricercatori che hanno presentato un proprio poster, di cui quattro ricercatrici.

Queste attività rappresentano un impegno attivo nella promozione della visibilità del contributo femminile all'interno del progetto, sebbene i dati sulle plenarie evidenzino la necessità di ulteriori azioni per garantire una maggiore rappresentanza delle ricercatrici negli eventi di disseminazione scientifica.

Attinenza con gli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) agenda 2030 dell'ONU:

- **Goal 5** Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze
- **Target 8.5** Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Conclusioni

L'analisi del Bilancio di Genere 2024 evidenzia l'impegno della Fondazione RESTART nel promuovere la parità di genere e l'inclusione nei processi decisionali, nelle procedure di selezione e nelle attività di ricerca. La stabilità della rappresentanza femminile nei ruoli di vertice e nell'organico complessivo, così come le iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte al personale, rappresentano la dedizione della Fondazione alla tematica di genere. L'obiettivo è monitorare continuamente questi indicatori e implementare miglioramenti significativi per favorire un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.

Tuttavia, emergono alcune criticità che richiedono interventi mirati. La riduzione della presenza femminile nel Consiglio di Amministrazione, dovuta a nomine esterne di genere maschile, e il calo della partecipazione femminile nelle plenarie di disseminazione scientifica evidenziano la necessità di strategie per riequilibrare la rappresentanza di genere. Anche la bassa percentuale di donne nel Comitato Tecnico-Scientifico resta un aspetto su cui intervenire per favorire una maggiore inclusione.

Per affrontare queste sfide, la Fondazione continuerà a monitorare l'andamento dei dati attraverso il Piano per la Parità di Genere 2024-2026 e il Bilancio di Genere, con l'obiettivo di consolidare un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.

Allegati:

Allegato A – Analisi Dati dell'Area Tematica 1 e dell'Area Tematica 5

Allegato B – Vademecum sulle Procedure Selettive con un Approccio Sensibile al Genere

Allegato A - Analisi Dati dell'Area Tematica 1 e dell'Area Tematica 5

Area tematica 1 – Leadership e processo decisionale

AT1.01 - Miglioramento dei processi decisionali interni volti a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali

POSIZIONI DI VERTICE				
COGNOME	NOME	RUOLO	GENERE	F
Blefari Melazzi	Nicola	Presidente	M	33%
Capone	Antonio	Vicepresidente	M	
Del Bello	Adele	Direttrice Generale	F	
			3	

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
COGNOME	NOME	RUOLO	GENERE	F
Bigatti	Marco Giuseppe Francesco	Consigliere	M	25%
Chiani	Marco	Consigliere	M	
Chiasserini	Carla Fabiana	Consigliere	F	
Gay	Marco	Consigliere	M	
Ravazzani	Paolo Giuseppe Natale	Consigliere	M	
Riccio	Daniele	Consigliere	M	
Tinnirello	Ilenia	Consigliere	F	
Tosi Belleffi	Giorgio Maria	Consigliere	M	
			8	

COMITATO DI INDIRIZZO				
COGNOME	NOME	RUOLO	GENERE	F
Leviardi Ghiron	Nathan	Componente	M	35%
Carrozza	Maria Chiara	Componente	F	
Cupertino	Francesco	Componente	M	
Sciuto	Donatella	Componente	F	
Corgnati	Stefano	Componente	M	
Nuti	Sabina	Componente	F	
Molari	Giovanni	Componente	M	
Priolo	Francesco	Componente	M	
Petrucci	Alessandra	Componente	F	
Lorito	Matteo	Componente	M	

Mapelli	Daniela	Componente	F
Zimbalatti	Giuseppe	Componente	M
Polimeni	Antonella	Componente	F
De Natale	Francesco	Componente	M
Bianchi	Giovanna	Componente	F
Rossetti	Mario	Componente	M
Basile	Gianluigi	Componente	M
Bisio	Aldo	Componente	M
Hanssen	Benoit Jaques	Componente	M
Candela	Roberto	Componente	M
Di Salvo	Benedetto	Componente	M
Verin	Gianluca	Componente	M
Montefiori	Fabrizia	Componente	F
			23

COMITATO TECNICO SCIENTIFICO				
COGNOME	NOME	RUOLO	GENERE	F
Salsano	Stefano	Componente	M	9%
Passarella	Andrea	Componente	M	
Grieco	Alfredo	Componente	M	
Spagnolini	Umberto	Componente	M	
Vecchi	Giuseppe	Componente	M	
Sorel	Marc	Componente	M	
Corazza	Giovanni	Componente	M	
Palazzo	Sergio	Componente	M	
Fantacci	Romano	Componente	M	
Lops	Marco	Componente	M	
Zorzi	Michele	Componente	M	
Molinaro	Antonella	Componente	F	
Barbarossa	Sergio	Componente	M	
Bolla	Raffaele	Componente	M	
Matera	Francesco	Componente	M	
Parasecolo	Francesca	Componente	F	
Elia	Gabriele	Componente	M	
D'Elia	Stefano	Componente	M	
Brasca	Fabrizio	Componente	M	
Giaconia	Costantino	Componente	M	
Albanese	Antonio	Componente	M	

Munaretto	Daniele	Componente	M
Saracino	Roberto	Componente	M
			23

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI*				
<i>*Il calcolo è svolto solo sui membri effettivi</i>				
COGNOME	NOME	RUOLO	GENERE	F
Marchini	Pier Luigi	Presidente	M	33%
Mastrangelo	Laura	Membro effettivo	F	
Pelino	Paolo	Membro effettivo	M	
Ceino	Marco	Membro supplente	M	
Giaquinto	Alessandro	Membro supplente	M	
			5	

AT1.02 - Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale

DIPENDENTI DELLA FONDAZIONE RESTART				
COGNOME	NOME		GENERE	F
Del Bello	Adele		F	50%
Dau	Andrea		M	

Area tematica 5 – Partecipazione a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca

AT5.02 - Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca coordinate e nelle attività divulgative e didattiche

PLENARY DISSEMINATION MEETING			
Bologna, 30-31 gennaio 2024			
			F
Verdone	Roberto	M	12%
Blefari Melazzi	Nicola	M	
Capone	Antonio	M	
Del Bello	Adele	F	
Verdone	Roberto	M	
Riccio	Daniele	M	
Bogoni	Antonella	F	
Sabella	Roberto	M	
Ferraris	Giuseppe	M	
Santilli	Lorenzo	M	
Bianchi	Giuseppe	M	
Capone	Antonio	M	
Iera	Antonio	M	
Fodrini	Maurizio	M	
Virgillito	Emanuele	M	
Meo	Michela	F	
Tinnirello	Ilenia	F	
Giordani	Marco	M	
Meoni	Francesco	M	
Cuozzo	Giampaolo	M	
Verdone	Roberto	M	
Stanczak	Slawomir	M	
Spagnolini	Umberto	M	
Levantino	Salvatore	M	
Olivieri	Giacomo	M	
Cerroni	Walter	M	
Miano	Sebastiano	M	
Schembra	Giovanni	M	
Spagnolini	Umberto	M	

Magli	Enrico	M	
Pegoraro	Jacopo	M	
Giorgetti	Andrea	M	
Capone	Antonio	M	
Spagnolini	Umberto	M	
Catania, 4-5 luglio 2024			
			F
Palazzo	Sergio	M	9%
Priolo	Francesco	M	
Cobis	Fabrizio	M	
Blefari Melazzi	Nicola	M	
Rendina	Marco	M	
Capone	Antonio	M	
Dardari	Davide	M	
Verde	Francesco	M	
Vecchi	Giuseppe	M	
Limiti	Ernesto	M	
Spagnolini	Umberto	M	
Fonte	Alessandro	M	
Vitiello	Miriam	F	
Barbarossa	Sergio	M	
Elia	Gabriele	M	
Terzani	Aurora	F	
Castoldi	Piero	M	
Casalino	Maurizio	M	
Ibrahimi	Memedhe	M	
Lops	Marco	M	
Manzoni	Marco	M	
Ragonese	Egidio	M	
Borrill	Jonathan	M	
Bruschetta	Federica	F	
Candela	Roberto	M	
Borrill	Jonathan	M	
Marini	Paolo	M	
Munaretto	Davide	M	
Chiasserini	Carla Fabiana	F	
Miano	Sebastiano	M	
Passarella	Andrea	M	

Magli	Enrico	M
Milani	Simone	M
Manfredi	Gioacchino	M
Marini	Riccardo	M
Morabito	Giacomo	M
Beccatini	Marco	M
Verdone	Roberto	M
Amorosa	Lorenzo	M
Zorzi	Michele	M
Biagi	Mauro	M
Lo Cigno	Roberto	M
Grieco	Alfredo	M
Morosi	Simone	M
Virone	Giuseppe	M
Sambo	Nicola	M
Matera	Francesco	M
Passarella	Andrea	M
Mingozzi	Enzo	M
Pegoraro	Jacopo	M
Elia	Gabriele	M
Goia	Alessandro	M
Angotti	Domenico	M
Landi	Giada	F
Lucrezia	Vincenzo Luciano	M

ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE			
RESTART Grand Challenges			
			F
Bartoletti	Stefania	F	27%
Becattini	Marco	M	
Bernazzoli	Viola	F	
Bonaldo	Daniele	M	
Cavallero	Sara	F	
Chiaraviglio	Luca	M	
Cuozzo	Giampaolo	M	
Davoli	Gianluca	M	
Giordani	Marco	M	
Grassucci	Eleonora	F	
Gieco	Giovanni	M	
Linsalata	Francesco	M	
Magnaghi	Mattia	M	
Mandelli	Sara	F	
Miano	Sebastiano	M	
Moro	Eugenio	M	
Perin	Giovanni	M	
Pezzoli	Mirco	M	
Rapelli	Marco	M	
Taloma	Redemptor	M	
Vallero	Greta	F	
Verdone	Roberto	M	
Racconti dal Plenary Dissemination Workshop			
			F
De Trizio	Federica	F	66%
Dino	Alessandra	F	
Montebugnoli	Sofia	F	
Monteforte	Lorenzo Maria	M	
Moro	Eugenio	M	
Re	Maria Rosaria	F	

Allegato B – Vademecum sulle Procedure Selettive con un Approccio Sensibile al Genere

Introduzione

È fondamentale garantire che le procedure di selezione del personale siano condotte in modo equo, inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, in conformità alle normative vigenti. Questo vademecum fornisce linee guida per condurre selezioni sensibili al genere, prendendo in considerazione le specifiche situazioni delle candidate e dei candidati.

1. Utilizzo del Linguaggio Inclusivo e Sensibile al Genere:

- Utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere nelle comunicazioni ufficiali, evitando l'uso di termini che possano discriminare o escludere.
- Utilizzare forme linguistiche che includano entrambi i generi, come ad esempio "candidati/e", "collaboratori/trici", "personale".

2. Pubblicità delle Posizioni Aperte:

- Pubblicare annunci di lavoro in canali e contesti che raggiungono un'ampia diversità di candidati e candidate.
- Utilizzare immagini e testi inclusivi che rappresentino una varietà di generi.

3. Valutazione delle Competenze:

- Definire criteri di selezione basati esclusivamente sulle competenze richieste per la posizione, evitando stereotipi di genere.
- Utilizzare strumenti di valutazione standardizzati per valutare le competenze dei candidati e delle candidate.

4. Interviste e Valutazioni:

- Garantire che le domande durante le interviste siano pertinenti al ruolo e non discriminatorie rispetto al genere.
- Prestare attenzione ai bias di genere durante le valutazioni, assicurando un trattamento equo e imparziale.

5. Trasparenza e Feedback:

- Essere trasparenti riguardo alle procedure e ai criteri di selezione utilizzati, presentando all'interno del bando di selezione i criteri e i principi.
- Assicurare che i processi decisionali siano documentati in modo chiaro e conforme alle normative in materia di parità di genere.

Conclusione

Le procedure selettive devono essere condotte con sensibilità e attenzione al genere, al fine di garantire un'assunzione equa e inclusiva. L'adozione di queste linee guida contribuirà a promuovere la diversità e a rispettare i diritti fondamentali dei candidati e delle candidate, nel rispetto delle normative vigenti.