



Fondazione Centro Nazionale per di Ricerca per lo Sviluppo di Terapia Genica e Farmaci a Tecnologia a RNA

GENDER EQUALITY PLAN

Approvato dal Consiglio di Gestione (Approvazione nella seduta del 31 marzo 2026)

GENDER EQUALITY PLAN
PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - CENTRO NAZIONALE DI
RICERCA - SVILUPPO DI TERAPIA GENICA E FARMACI CON
TECNOLOGIA A RNA

Sommario

1.	2	
2.	Il Gender Equality Plan della Fondazione CNR RNA	
2.1	<i>Metodologia</i>	4
2.2	<i>Risorse dedicate</i>	5
2.3	<i>Il Gruppo di lavoro</i>	5
2.4	<i>Formazione</i>	
3.	Analisi della situazione di genere e del contesto	
3.1	<i>Metriche della Fondazione</i>	7
3.2	<i>Personale</i>	7
3.2	<i>Metriche dell'hub</i>	9
3.3	<i>Aree tematiche, obiettivi e azioni</i>	10
4.	Pubblicità e condivisione	16

1. Il Contesto istituzionale, obiettivi e pilastri del GEP

A livello nazionale, l'Italia ha impresso una svolta decisiva inserendo la parità di genere come priorità trasversale nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Riconoscendo l'uguaglianza come pilastro per una crescita sostenibile, la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 definisce un percorso chiaro per rimuovere gli ostacoli che limitano le pari opportunità, promuovendo l'equilibrio tra vita professionale e privata e incentivando la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In questo contesto si inserisce la Fondazione Centro Nazionale di Ricerca "Sviluppo di terapia genica e farmaci con tecnologia a RNA", costituita l'8 giugno presso l'Università di Padova. Finanziata dal MUR nell'ambito del PNRR, la Fondazione opera come *hub* di una rete d'eccellenza che unisce 46 partner tra università, enti di ricerca, fondazioni e imprese.

Nella ferma convinzione che un ambiente di lavoro equo rappresenti il fulcro dell'eccellenza scientifica, la Fondazione ha pienamente recepito la visione della Commissione Europea, che identifica nella parità di genere un fattore strategico per la qualità della ricerca. Al fine di tradurre tali principi in misure operative, e in linea con le direttive della Commissione Europea e i requisiti di accesso ai fondi del programma Horizon Europe, la Fondazione adotta il suo **primo Gender Equality Plan (GEP) 2026-2027**.

Con questo GEP, la Fondazione adotta uno **strumento d'azione concreto per favorire la parità di genere e innescare una trasformazione culturale profonda all'interno del sistema di ricerca da lei coordinato**. Più che un obbligo amministrativo, il Piano rappresenta lo strumento pratico con cui la Fondazione vuole promuovere l'equità nella ricerca e pari opportunità di carriera per tutti, attraverso un approccio strutturale e il coinvolgimento dell'intero sistema in cui svolge un ruolo di coordinamento.

2. Il Gender Equality Plan della Fondazione CNR RNA

Il Presente GEP è stato portato all'attenzione degli organi direttivi della Fondazione ed approvato dal Consiglio di Gestione del 31/03/2026. Il Piano è stato elaborato da un *team* dedicato, sulla base delle indicazioni della Commissione Europea e delle linee guida di Horizon Europe e si propone di

presentare una fotografia dell'attuale situazione di genere esistente all'interno della Fondazione stessa e una visione di come la parità di genere è affrontata all'interno del sistema di ricerca coordinato, costituito da *Spoke* e affiliati, verso i quali svolge il ruolo istituzionale di *hub*.

2.1 Metodologia

Il Piano risponde ai quattro requisiti obbligatori di ammissibilità definiti dalla Commissione Europea¹:

1. **Pubblicità:** trasparenza e diffusione del documento;
2. **Risorse dedicate:** fondi e personale assegnati per l'attuazione del Piano;
3. **Raccolta e monitoraggio dati:** analisi costante disaggregata per genere;
4. **Formazione:** sensibilizzazione di tutta l'organizzazione.

Il GEP concentra le sue azioni sulle cinque aree tematiche individuate a livello europeo:

- equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento;
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'approccio metodologico adottato dalla Fondazione per la redazione del Piano si articola in quattro fasi:

- 1) **Analisi del contesto e della situazione di genere iniziale (*Baseline*).** Questa fase è costituita da un'analisi preliminare attraverso la quale la Fondazione ha definito il suo posizionamento attuale in merito alla parità di genere, al fine di definire una situazione di riferimento (*baseline*) rispetto alla quale misurare i progressi futuri. L'Analisi iniziale, inoltre, permette di identificare punti di forza e di debolezza in base ai quali definire priorità e azioni mirate.

¹ I requisiti sono condizioni indispensabili affinché il GEP sia ritenuto valido per accedere ai finanziamenti di Horizon Europe.

- 2) **Definizione degli indicatori e raccolta dei dati.** La Fondazione ha strutturato un sistema di misurazione basato su **un set di indicatori selezionati e ha individuato** metriche specifiche della diversità di genere per il suo contesto interno (dipendenti) e esterno (Spoke e affiliati). Per la raccolta dei dati ha utilizzato un approccio mirato a raccogliere il maggior numero possibile di dati rilevanti.
- 3) **Monitoraggio e Revisione Continua.** Poiché il GEP è un processo dinamico che richiede supervisione costante attraverso il monitoraggio regolare degli indicatori e delle metriche selezionati e la revisione da parte della *Leadership*, la Fondazione ha definito il *team* di progetto che ha il compito di riportare alla direzione l'andamento dei dati relativi al monitoraggio delle azioni definite dal presente piano per valutare l'andamento delle attività programmate.
- 4) **Comunicazione e Trasparenza.** In questa fase, la Fondazione condivide internamente e verso l'esterno il presente Piano, rendendo noti i traguardi raggiunti e le strategie adottate. Tale attività non è un atto conclusivo, ma parte integrante di un ciclo di miglioramento continuo: attraverso la pubblicazione dei futuri GEP, la Fondazione continuerà a documentare i progressi compiuti e a rinnovare i propri obiettivi. Questo costante dialogo permette di comunicare con trasparenza al personale, agli stakeholder e al pubblico l'impegno costante della Fondazione nel promuovere una reale parità di genere.

Poiché la Fondazione ha dimensioni ridotte in termini di personale occupato ed è un ente giovane, nato a giugno 2022, l'assenza o presenza di segnali di disparità di genere non possono essere considerati come strutturali ma piuttosto come aspetti da tenere sotto controllo. Queste stesse caratteristiche rappresentano un'opportunità per la Fondazione in quanto semplificano eventuali azioni e cambiamenti necessari al raggiungimento degli obiettivi del Piano, riducendo le difficoltà e le resistenze presenti in organizzazioni di grandi dimensioni e/o di lunga storia.

Per garantire l'efficacia del Piano, la Fondazione ha previsto:

- **Risorse dedicate:** stanziamento di budget e personale per l'attuazione delle azioni;
- **Monitoraggio costante:** raccolta di metriche e indicatori utilizzate come *baseline* per valutare i progressi nel biennio;
- **Formazione:** organizzazione di sessioni formative per sensibilizzare il personale sui temi dell'equità.

2.2 Risorse dedicate

Le principali risorse stanziare dalla Fondazione per l'attuazione del presente Piano includono:

- la creazione di un **gruppo di lavoro** dedicato;
- di riservare, all'interno del *budget* di spesa 2026:
 - una somma di 2.990 € per la consulenza metodologica e la formazione al gruppo di lavoro;
 - una somma di 2.000 € per la formazione di tutti i dipendenti sul GEP e sui temi dell'equità di genere.

2.3 Il Gruppo di lavoro

Per rafforzare la parità di genere e definire strategie concrete, la Fondazione ha istituito il **Gender Equality Team (GET)**. A questo gruppo di lavoro dedicato sono affidate l'implementazione e il monitoraggio di tutte le azioni del Piano.

Il *team* è composto da **quattro risorse**: un membro *senior* con potere dirigenziali, un membro senior con funzione di coordinamento e due figure operative con competenze eterogenee.

Rappresentando tutte le aree della Fondazione: *leadership*, gestione e risorse umane, ricerca e comunicazione, il gruppo possiede solide connessioni con gli organi di governo, portando il GEP al massimo livello di *governance*.

Gender Equality Team	Ruolo
Dott.ssa Elena Quagliato	Direttore Generale
Dott. Antonio Piscitelli	Financial Manager
Dott.ssa Chiara Mariagrazia Merlo	Data Project Manager
Dott. Luca Cunial	Operation Manager

2.4 Formazione

Nel corso del 2025 la Fondazione ha erogato complessivamente **274 ore di formazione** per lo sviluppo di competenze specialistiche e gestionali, con una media di circa **23** ore per dipendente.

Di seguito la ripartizione per genere della formazione effettuata, calcolata in base al numero medio di dipendenti presenti nell'anno.

Formazione per genere	Ore di formazione 2025	Nr medio di dipendenti 2025	formazione pro capite 2025
Dipendenti donne	232	10	23
Dipendenti uomini	42	2	21
Totale	274	12	23

Le attività formative hanno coinvolto l'intera struttura organizzativa, interessando trasversalmente tutti i livelli professionali.

Inoltre, all'inizio del 2026, il *team* coinvolto nel Piano ha beneficiato di sessioni mirate di formazione e consulenza per la redazione del Piano. Parallelamente, è stato pianificato un programma formativo rivolto a tutto il personale della Fondazione sul GEP stesso e su tematiche chiave, quali equità di genere, superamento di *bias* e stereotipi, rappresentanza femminile nelle discipline STEM e linguaggio inclusivo. Infine, nel suo ruolo di *Hub*, la Fondazione promuoverà l'equità di genere e la sensibilizzazione all'interno degli eventi programmati, valorizzando il coinvolgimento di figure femminili.

3. Analisi della situazione di genere e del contesto

Di seguito una panoramica della situazione attuale relativa all'equilibrio di genere della Fondazione e degli *Spoke* e affiliati da lei coordinati.

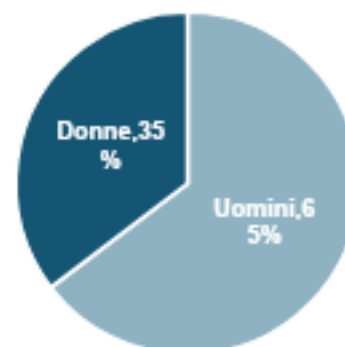
3.1 Metriche della Fondazione

Organi di governo e controllo	Uomini	Donne
Presidente	1	0
Direttrice Generale	0	1
Consiglio di Gestione	6	6
Consiglio di Sorveglianza	11	8
Assemblea dei membri ²	29	12
Industrial Board	3	3
<i>International Scientific Advisory Board</i>	3	2
Comitato Tecnico Finanziario	7	1

² I dati fanno riferimento all'ultima assemblea tenutasi il 21 luglio 2025.

Comitato Tecnico Scientifico	2	1
Collegio dei Revisori	3	2
Totale	64	35

attualmente 18 professionisti, tra cui 14 dipendenti e 4 c
la distribuzione per genere e funzione.



La tabella mostra una composizione della *governance* composta da **64 uomini** e **35 donne**. Mentre organi come il Consiglio di Gestione e l'Industrial Board presentano una parità numerica, il divario maggiore si registra nell'Assemblea dei membri e nel Comitato Tecnico Finanziario. Complessivamente, la rappresentanza femminile si attesta a circa il **35%** del totale dei componenti.

Suddivisione dei dipendenti per inquadramento professionale e genere (*headcount*) al 31/12/2025

	Donne	Uomini	Totale
Direttori	1	-	1
Responsabili ³	2	1	3
Impiegati	8	2	10
Totale numero di dipendenti	11	3	14

Il **personale** della Fondazione è composto per il **72% da donne**, una presenza predominante che si riflette anche nei vertici: il **75% delle posizioni dirigenziali e di responsabilità** è infatti ricoperto da figure femminili. L'organico comprende tre risorse in distacco dall'Università di Padova, anch'esse impiegate in ruoli direttivi e di coordinamento.

³ Il raggruppamento comprende le figure con responsabilità gestionali equiparate al quadro contrattuale

Suddivisione dei dipendenti per fasce di età (<i>headcount</i>) al 31/12/2025	Donne	Uomini	Totale
numero dipendenti di età inferiore ai 30 anni	3	0	3
percentuale di dipendenti di età inferiore ai 30 anni	21%	0%	21%
numero dipendenti di età tra i 30 e i 50 anni	7	3	10
percentuale di dipendenti di età tra i 30 e i 50 anni	50%	21%	71%
numero di dipendenti di età superiore ai 50 anni	1	0	1
percentuale di dipendenti di età superiore ai 50 anni	7%	0%	7%

Il 71% del personale della Fondazione rientra tra la fascia compresa tra i 30 e i 50 anni.

Candidature ricevute e assunzioni

Dal 2022 a oggi, la Fondazione ha consolidato il proprio organico aprendo 13 avvisi di selezione. Tali ricerche hanno generato 119 candidature, con una netta prevalenza femminile (73,1% del totale). Al termine dei processi di selezione sono state effettuate 13 assunzioni, con un tasso di conversione dell'11,5% per le candidate e del 9,4% per i candidati.

Numero candidati e tasso di assunzione per genere	Candidati		Assunzioni	
	Nr	% candidati	Nr	% assunti
Donne	87	73,1%	10	11,5%
Uomini	32	26,9%	3	9,4%
Totale	119	100,0%	13	20,9%

Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Il 100% dei dipendenti della Fondazione ha diritto a congedo per motivi familiari e ad oggi ne hanno usufruito il 75% dei dipendenti, interamente rappresentati da donne, per un totale di 80 giorni. Il 100% delle risorse che ha usufruito del congedo parentale ha fatto rientro a lavoro.

Congedo per motivi familiari

Percentuale di dipendenti che hanno diritto al congedo per motivi familiari 100%

Percentuale di dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	75%
numero di giorni di congedo usufruito (medio o numero totale)	80
uomini	0
donne	80

3.2 Metriche dell'hub

All'interno degli enti appartenenti all'hub è presente un'ampia diffusione delle tematiche di genere: su un totale di 46 soggetti, di cui 10 Spoke leader il 95,7% ha un report pubblico (GEP o bilancio di sostenibilità) dove vengono affrontate le metriche della diversità. In particolare, il 100% degli Spoke leader, costituiti da università, enti di ricerca e fondazioni ha un GEP pubblico; mentre tra gli affiliati non tutti gli enti presentano disclosure su tematiche di genere.

La disclosure di genere nei soggetti finanziati	Situazione Ad oggi
Spoke e affiliati che rendicontano tematiche di genere ⁴	44
Totale di Spoke e affiliati	46
% che rendiconta tematiche di genere	95,7%

Dalla sua nascita nel giugno 2022 ad oggi, la Fondazione ha coordinato progetti di ricerca che hanno coinvolto, complessivamente, circa 2000 persone.

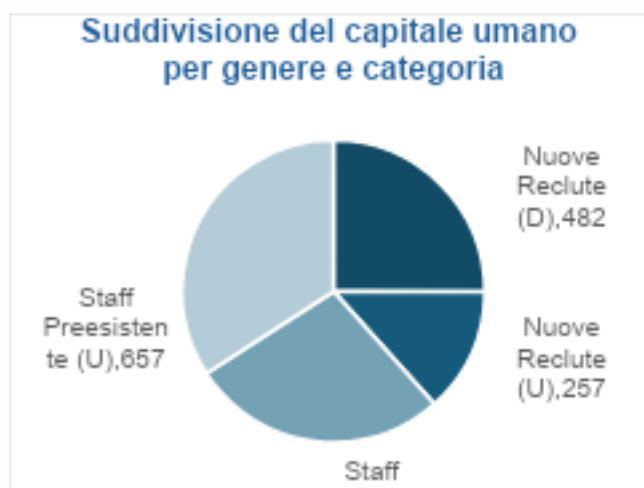
Di seguito la ripartizione dei progetti in base al genere del ricercatore che li guida.

Indice di Parità di Genere dei progetti di ricerca coordinati	
Nr progetti coordinati nell'ambito del PNRR	10
progetti guidati da ricercatori donne	1
% progetti guidati da ricercatori donne	10%
progetti guidati da ricercatori uomini	9
% progetti guidati da ricercatori uomini	90%

⁴ Dato aggiornato al 23 marzo 2026.

Dall'analisi emerge un chiaro divario di genere, con una prevalenza di progetti a guida maschile. Questo dato conferma il persistere del **gender gap nei ruoli apicali**, dove il talento femminile fatica ancora a tradursi in posizioni di guida effettiva dei progetti.

Risorse coinvolte nei progetti finanziati	Nr	%
Capitale Umano Totale (D)	1011	52,5%
Capitale Umano Totale (U)	914	47,5%
Capitale Umano Totale	1925	100%
Nuove Reclute (D)	482	25,0%
Nuove Reclute (U)	257	13,4%
Totale Nuove Reclute	739	38,4%
Staff Preesistente (D)	529	27,5%
Staff Preesistente (U)	657	34,1%
Totale Staff Preesistente	1186	61,6%



A differenza dei coordinatori, la composizione del capitale umano evidenzia una maggioranza femminile, trainata in particolare dalle percentuali del personale reclutato appositamente per i progetti, come mostrato dai dati illustrati nella tabella sopra.

3.3 Aree tematiche, obiettivi e azioni

La Fondazione, grazie anche all'utilizzo degli indicatori e delle metriche illustrati sopra, ha stabilito quali sono gli ostacoli per raggiungere lo scopo rappresentato da ciascuna delle cinque aree tematiche di intervento e le azioni da intraprendere per contribuire alla riduzione del divario di genere al suo interno e nell'ambito dei progetti di ricerca coordinati. All'interno del Piano sono quindi stati individuati **9 obiettivi** relativi alle aree tematiche, che la Fondazione mira a raggiungere nel biennio **2026-2027** attraverso l'attuazione di **14 azioni** strategiche.

Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Indicatori di valutazione	Time
Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi					
Obiettivo 1 - Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro					

Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Indicatori di valutazione	Time
Azione 1 - Prevedere orari di lavoro flessibili stabilendo al contempo delle fasce orarie obbligatorie (<i>core hours</i>)	dipendenti	famiglie dei dipendenti	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Adozione permanente della flessibilità oraria per tutti i dipendenti.	2026
Azione 2 - Prevedere la regolamentazione del lavoro da remoto per tutti i dipendenti	dipendenti	famiglie dei dipendenti	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Introduzione del lavoro da remoto per tutti i dipendenti	2026
Azione 3 - Implementare politiche personalizzate finalizzate a supportare i dipendenti nel raggiungimento di un equilibrio tra impegni lavorativi e responsabilità personali	dipendenti	famiglie dei dipendenti	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Adozione permanente della flessibilità oraria per tutti i dipendenti e di politiche personalizzate	2027
Azione 4 - Promuovere internamente le attuali misure di equilibrio lavoro-vita privata	dipendenti	famiglia dei dipendenti	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Monitoraggio dell'utilizzo (%): <i>remote working</i> , orario flessibile, congedi parentali	2027
Obiettivo 2 - Incrementare la percezione di benessere sull'ambiente lavorativo					
Azione 1 - Monitoraggio del benessere organizzativo	dipendenti		Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Organizzazione e svolgimento dei colloqui individuali	2027

Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Indicatori di valutazione	Time
Area 2. Equilibrio di genere in Commissioni/Comitati e posizioni di vertice					
Obiettivo 1 - Rafforzare la governance sui temi delle pari opportunità nella Leadership					
Azione 1 - Implementare il sistema di gestione per la Parità di genere, secondo la prassi UNI PdR 125:2022	Dirigenza e personale	Personale	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Acquisizione della certificazione UNI PdR 125:2022	2027
Azione 2 - Monitoraggio dell'equilibrio di genere nei ruoli di vertice, commissioni e comitati. La fondazione mira a intraprendere misure correttive rispettando le scadenze di rinnovo	Dirigenza e personale	Personale	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Minimo 40% di rappresentanza del genere sottorappresentato nei comitati.	2027

Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Indicatori di valutazione	Time
Area 3. Equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera					
Obiettivo 1- Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento					
Azione 1 - Formare il personale addetto al reclutamento e le commissioni esaminatrici sulla parità di genere	Staff dedicato al reclutamento, commissioni di valutazione	Candidati e candidate a posizioni lavorative	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Formazione erogata Budget: 2.000 €	2026
Obiettivo 2 - Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera					
Azione 1 - Aggiornare la mappatura delle competenze professionali per definire i profili, le mansioni e valorizzare le competenze dei dipendenti (<i>job profile e job description</i>).	Preposti e HR	Candidati e candidate, dipendenti	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Aggiornamento della matrice delle competenze professionali	2027
Obiettivo 3 - Promuovere la pari opportunità nelle fasi di valorizzazione del percorso professionale					

Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Indicatori di valutazione	Time
Azione 1 - Formazione su GEP e sulla parità di genere	Personale e Dirigenti		Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice	Formazione erogata Budget: 2.000 €	2026
Area 4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca					
Obiettivo 1 - Diffondere maggiore consapevolezza sulle tematiche di genere					
Azione 1 - Sensibilizzazione negli eventi programmati e maggior coinvolgimento di ricercatrici	Persone addette alla ricerca e pubblico in generale		Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice, Resp. Comunicazione , GET	Nr. di eventi. Almeno un evento l'anno	2026 2027
Azione 2 - Formazione sul primo GEP della fondazione	Organi direttivi della fondazione e personale	Progetti finanziati	Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice, Resp. Comunicazione , GET	Formazione: budget 2.000 €	2026

Azioni	Target diretto	Target indiretto	Responsabili	Indicatori di valutazione	Time
Area 5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali					
Obiettivo 1 - Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere					
Azione 1 - Promuovere iniziative di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Personale collaboratori		Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice, Resp. Comunicazione		2027
Obiettivo 2 - Contrastare situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro					
Azione 1 - formare i dipendenti sulle misure contro le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro, inclusi gli stereotipi di genere, l'etnia o i gruppi minoritari	dipendenti e collaboratori		Istituzionale: Consiglio di Gestione Operativo: Direttrice, GET	Formazione: budget 2.000 €	2026

4. Pubblicità e condivisione

Il presente Piano per l'uguaglianza di genere è approvato dal Consiglio di Gestione, condiviso con tutti i dipendenti e reso pubblico nel sito istituzionale dell'ente (<https://www.unipd.it/fondazione-centro-nazionale-terapia-genica>) con l'obiettivo di comunicare al personale dell'organizzazione,

agli altri stakeholder chiave e al pubblico in generale l'impegno dell'organizzazione a favore della parità di genere e i progressi compiuti.

I prossimi GEP saranno resi pubblici con le medesime modalità, mantenendo la storia di tutti i piani pubblicati in precedenza, al fine di dimostrare i progressi compiuti nel tempo.