



Fondazione  
Regionale  
per la  
Ricerca  
Biomedica

Piano  
per la Parità di Genere



## Tavola dei Contenuti

1	Contesto .....	4
2	Obiettivi principali .....	5
1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa .....	6
2.1.1	Integrare le questioni di genere nelle procedure e nei regolamenti interni .....	6
2.1.2	Fornire il GEP al personale neo assunto come parte del pacchetto informativo di partenza 6	
2.1.3	Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata quale approccio migliorativo alla professione .....	6
2.2	Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale .....	7
2.2.1	Elaborazione di un position paper sulla parità di genere nella ricerca, con particolare attenzione ai Piani per la Parità di Genere e alla medicina di genere. ....	7
2.3	Parità di genere nel processo di selezione e nell'avanzamento di carriera .....	8
2.3.1	Sviluppo di uno strumento per il monitoraggio interno dei dati e degli indicatori relativi al genere .....	8
2.3.2	Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti .....	8
2.4	Integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca .....	9
2.4.1	Organizzazione di una Comunità di pratica (CoP) .....	9
2.4.2	Fornire supporto, come Organizzazione per il finanziamento della ricerca (RFO), alla carriera delle donne nella scienza .....	9
2.4.3	Raccolta-dati sulla distribuzione di genere tra PIs nei progetti finanziati .....	9
2.4.4	Raccolta di informazioni sulle politiche di genere in atto negli istituti richiedenti e in quelli finanziati .....	10
2.4.5	Inclusione nei testi dei bandi di un focus su sesso e genere circa i contenuti della ricerca 10	
2.4.6	Promozione di un'accresciuta consapevolezza in materia di parità di genere tra i peer reviewer .....	11
2.5	Misure contro la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali .....	12
2.5.1	Adozione di politiche specifiche per contrastare la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali .....	12
3	Conclusioni .....	13

# 1 Contesto

La Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB) è un'organizzazione no profit, fondata dalla Regione Lombardia nel 2011.

Il suo scopo è la promozione ed il miglioramento della ricerca scientifica nel settore delle Scienze della Vita, in particolare in ambito biomedico. FRRB è una delle principali piattaforme strategiche per promuovere il progresso, la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione in ospedali, università e centri di ricerca focalizzati sulla ricerca biomedica e localizzati nel territorio lombardo.

La Fondazione vuole supportare l'attuazione della politica regionale di ricerca sanitaria, al fine di collocare il sistema regionale lombardo in una posizione leader in Europa in questo campo. FRRB mira anche ad investire risorse locali ed europee in progetti innovativi di ricerca di base e traslazionale, con l'obiettivo di generare un impatto positivo sul sistema sanitario regionale e sui cittadini.

## **Le principali attività di FRRB:**

- Supportare la ricerca e l'innovazione in Lombardia, destinando fondi regionali a progetti di ricerca di base e traslazionale attraverso bandi competitivi.
- Sostenere cluster tecnologici locali e nazionali nelle Scienze della Vita, consentendo un migliore coordinamento dell'agenda di ricerca in campo biomedico, nonché un uso più efficiente dei fondi disponibili.
- Attrarre in Lombardia fondi europei e internazionali destinati alla ricerca, partecipando a progetti come quelli supportati dai programmi Horizon 2020 e Horizon Europe, nell'ambito di partenariati internazionali.
- Diffondere la conoscenza e la cultura scientifica, integrare i principi della ricerca e dell'innovazione responsabile (RRI) e promuovere la parità di genere tra enti di ricerca, ospedali e partner di ricerca.

FRRB riconosce i benefici della parità di genere nella ricerca, come componente dell'eccellenza scientifica dei progetti che finanzia.

FRRB vuole porsi proattivamente come modello per promuovere cambiamenti istituzionali rilevanti in altri istituti di ricerca biomedica lombardi.

Con il suo Piano per la Parità di Genere (GEP), FRRB intende affrontare le disuguaglianze di genere e gli squilibri nella R&I attraverso lo sviluppo e l'attuazione di un contesto specifico per il GEP, formalizzando una serie di azioni volte ad una trasformazione istituzionale di lungo termine.

Il GEP è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo *TARGET* ("Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation" - H2020, Convenzione nr. 741672).

La progettazione e implementazione del GEP permetterà di affrontare i principali temi della parità di genere nella ricerca, seguendo le raccomandazioni della Comunità di pratica (CoP) - una comunità composta da personale sanitario e ricercatori con un interesse comune per la promozione della parità di genere.

## ELEMENTI CHIAVE

- Il GEP è un documento pubblico.

Il GEP è un documento ufficiale, approvato dal Rappresentante Legale e pubblicamente disponibile sul sito web di FRRB. L'obiettivo è di riconoscere l'impegno di FRRB nella promozione della parità di genere.

- Per il lavoro sul GEP sono state impegnate risorse ad hoc.

Ogni due anni, il Direttore di FRRB nomina un membro del personale in qualità di Coordinatore per la parità, responsabile del coordinamento delle attività relative all'attuazione del GEP. Il Coordinatore per la parità garantirà che tutti i membri del personale FRRB siano attivamente coinvolti nelle azioni previste dal documento.

- Sono in atto processi di raccolta e monitoraggio dei dati.

FRRB supporta una raccolta-dati chiara e trasparente quanto ai processi relativi al reclutamento interno del personale e ai team di ricerca finanziati. Alcuni dati, in conformità al GDPR, potrebbero non essere pubblicati.

- Formazione e sviluppo delle competenze.

FRRB promuove e organizza eventi formativi per lo sviluppo di competenze inerenti alle aree coperte dal GEP. Sono rivolti alla comunità scientifica regionale e ai suoi partner. Tutto il personale FRRB è coinvolto nell'attuazione del GEP. La Direzione di FRRB si impegna nel promuovere azioni di sensibilizzazione tra i membri del personale e ad offrire una formazione mirata.

## 2 Obiettivi principali

Sulla base dell'esperienza acquisita nel corso del progetto TARGET, e in linea con i nuovi requisiti del programma Horizon Europe, sono state individuate specifiche aree tematiche:

- 1) Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa;
- 2) Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- 3) Parità di genere nel processo di selezione e nell'avanzamento di carriera;
- 4) Integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca;
- 5) Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per raggiungere la parità di genere in R&I, sono necessari sia un approccio bottom-up che un approccio top-down. Il primo indica il sostegno alle organizzazioni e ai ricercatori per pubblicizzare eventuali squilibri di genere; il secondo si riferisce al sostegno ai cambiamenti strutturali necessari verso la parità di genere.

Tutte le aree detengono uguale importanza per FRRB, e possono essere considerate prioritarie.

La Fondazione mira a fornire sostegno alle organizzazioni che finanzia per rimuovere eventuali ostacoli esistenti verso la parità di genere, in particolare affrontando i fattori che limitano una partecipazione paritaria e il progresso degli individui.

Le attività sono presentate secondo cinque aree tematiche interconnesse.

## 1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

### 2.1.1 Integrare le questioni di genere nelle procedure e nei regolamenti interni

**Perché?** Le procedure interne sono documenti operativi che descrivono il *modus operandi* di FRRB, in base ai diversi ruoli. Procedure corrette, ben scritte e aggiornate supportano la trasparenza e la responsabilità.

**Obiettivi:** Riconoscere istituzionalmente il principio di non discriminazione.

**Come?** Viene effettuata un'attenta analisi delle procedure interne.

**Indicatori:** Nr. di procedure modificate per includere questioni relative alla parità di genere.

**Output:** Revisione del codice etico e delle procedure di assunzione.

### 2.1.2 Fornire il GEP al personale neo assunto come parte del pacchetto informativo di partenza

**Perché?** È fondamentale che i nuovi membri del personale siano consapevoli che la parità di genere e l'inclusività sono il nucleo della struttura organizzativa di FRRB.

**Obiettivi:** Aumentare la consapevolezza generale circa la parità di genere e i principi antidiscriminatori promossi dall'organizzazione.

**Come?** Fornire copia del GEP al personale neo assunto, da sottoscrivere insieme al codice etico all'avvio del contratto.

**Indicatori:** Nr. di membri del personale dotati di una copia del GEP.

**Output:** Inclusione del GEP nel pacchetto introduttivo per neo assunti.

### 2.1.3 Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata quale approccio migliorativo alla professione

**Perché?** L'equilibrio tra lavoro e vita personale può portare a miglioramenti significativi della produttività, diminuendo il rischio di burnout e accrescendo la sensazione di benessere.

**Obiettivi:** Adottare una procedura interna per il lavoro a distanza che permetta a tutto il personale di fruirne e trarne beneficio.

**Come?** Stabilire una procedura che regoli il lavoro a distanza.

**Indicatori:** Nr. di membri del personale che beneficiano di accordi di lavoro a distanza.

**Output:** Gli accordi per il lavoro a distanza si sono dimostrati estremamente utili e ben gestiti da tutti i membri del personale. Un nuovo regolamento è in fase di elaborazione.

## 2.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

2.2.1 Elaborazione di un position paper sulla parità di genere nella ricerca, con particolare attenzione ai Piani per la Parità di Genere e alla medicina di genere.

**Perché?** È fondamentale sensibilizzare sul tema della parità di genere nella ricerca e sull'importanza dei Piani per la Parità di Genere, soprattutto perché stanno diventando una condizione essenziale per richiedere finanziamenti. Inoltre, è importante che la comunità scientifica si renda conto che l'uguaglianza di genere è anche condizione necessaria per una ricerca d'eccellenza.

**Obiettivi:** Aumentare la consapevolezza sulle questioni relative alla parità di genere e fornire orientamenti sui nuovi requisiti dei GEP. L'elaborazione di un GEP richiede l'analisi di un'ampia quantità di dati sulla rappresentazione di genere, che può portare a una riflessione sulla struttura direttiva di un'organizzazione.

**Come?** Redazione di un policy paper che sensibilizzi i ricercatori, la più ampia comunità scientifica e le parti interessate regionali. Sostenere una raccolta-dati aperta e trasparente sulla distribuzione di genere nelle organizzazioni attive nelle Scienze della vita.

**Indicatori:** Nr. di download/visualizzazioni del position paper.

**Output:** Pubblicazione del position paper al fine di raggiungere un vasto pubblico.

## 2.3 Parità di genere nel processo di selezione e nell'avanzamento di carriera

### 2.3.1 Sviluppo di uno strumento per il monitoraggio interno dei dati e degli indicatori relativi al genere

**Perché?** La raccolta-dati sulla distribuzione di genere può aiutare a riflettere sui processi decisionali, sull'impatto dell'implementazione di diverse attività, sulla progressione di carriera per ciascun membro dello staff.

**Obiettivi:** Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse categorie di personale e adottare misure correttive, ove necessario.

**Come?** Creazione di uno strumento di monitoraggio costantemente aggiornato che riporti i dati sul ruolo, l'inquadramento, il tipo di contratto del personale FRRB. Il documento è gestito dal responsabile amministrativo ed è disponibile in una cartella online protetta.

**Indicatori:** Aggiornamento e monitoraggio costante dello strumento.

**Output:** Uno strumento gestionale volto a monitorare la distribuzione di genere tra tutti i ruoli in FRRB.

### 2.3.2 Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti

**Perché?** Stabilire obiettivi chiari, imparziali e trasparenti per ogni membro del personale, basati sui diversi ruoli, sostiene l'impegno dei dipendenti. Inoltre, offre l'opportunità di una conversazione motivante con il datore di lavoro, che crei chiarezza sulle prestazioni e sugli obiettivi dei dipendenti.

**Obiettivi:** Definizione di criteri trasparenti per la progressione e la promozione.

**Come?** Approvare una procedura istituzionale che stabilisca criteri chiari per definire gli obiettivi, la valutazione, la ricompensa.

**Indicatori:** Corretta e regolare attuazione della procedura da parte della Direzione FRRB.

**Output:** Approvazione di una procedura che stabilisca gli obiettivi per ciascun ruolo. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati può portare ad una ricompensa finanziaria.



## 2.4 Integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca

### 2.4.1 Organizzazione di una Comunità di pratica (CoP)

**Perché?** Nell'ambito di un tema importante e vasto come la parità di genere, nessuna organizzazione può lavorare da sola, soprattutto nel condurre un'attività di ricerca. Ecco perché la creazione di una CoP è necessaria per riunire gli stakeholder e lavorare verso obiettivi specifici, scambiare idee, discutere, identificare bisogni e nuove sfide. Il lavoro di un CoP può portare all'elaborazione di piani, strategie, azioni, nuove forme di cooperazione in materia di parità di genere e allo scambio di prospettive plurali.

**Obiettivi:** Organizzazione di una Comunità di pratica per lo scambio di esperienze, lo sviluppo di conoscenze, lo sviluppo di capacità e know-how per la promozione della parità di genere.

**Come?** Lavorare con una CoP, su diversi argomenti, per costruire relazioni, imparare, sviluppare le migliori pratiche e identificare aree di sviluppo.

**Indicatori:** Nr. di eventi (online/di persona) organizzati nell'ambito della CoP.

**Output:** Partecipazione attiva a tutte le riunioni da parte degli stakeholder e del personale FRRB. Maggiore interesse tra la comunità scientifica e le parti interessate; ciò può stimolare domande di sovvenzione.

### 2.4.2 Fornire supporto, come Organizzazione per il finanziamento della ricerca (RFO), alla carriera delle donne nella scienza

**Perché?** I dati mostrano un numero limitato di donne in posizioni dirigenziali, sia nel mondo accademico che nelle istituzioni sanitarie. Ciò è dovuto anche alle maggiori difficoltà nell'avanzare di carriera. Anche se il trend sta cambiando, occorre fare di più per aumentare la partecipazione delle donne nella ricerca, incoraggiando le domande di sovvenzione e la partecipazione a progetti di ricerca.

**Obiettivi:** Sostenere la carriera delle donne nella scienza, aumentare il numero di donne PIs, incoraggiare una ricerca più equilibrata in termini di genere.

**Come?** Includere negli inviti a presentare proposte del FRRB e sul suo sito istituzionale una sponsorizzazione per le domande presentate da ricercatrici (per esempio, un numero minimo obbligatorio di PIs femminili in progetti collaborativi, la richiesta della presentazione di un GEP insieme alle domande, e misure specifiche per il congedo di maternità/paternità negli inviti a presentare proposte FRRB).

**Indicatori:** Nr. di donne PIs che richiedono finanziamenti; Nr. di donne PIs che ricevono finanziamenti.

**Output:** Partecipazione di donne PIs accresciuta nei progetti di ricerca, incluse le madri.

### 2.4.3 Raccolta-dati sulla distribuzione di genere tra PIs nei progetti finanziati

**Perché?** Per verificare l'impatto delle misure per la parità di genere applicate dal FRRB, è necessario prestare attenzione ai dati disaggregati per sesso sul numero di richiedenti, il numero di sovvenzioni assegnate, il tasso di successo dei richiedenti.

**Obiettivi:** Analizzando il divario di genere nel finanziamento della ricerca, possono essere elaborate e attuate azioni aggiuntive e su misura per promuovere la parità di genere.

**Come?** Creazione di un database per tenere traccia della distribuzione di genere tra PIs nelle domande e nei progetti finanziati.

**Indicatori:** % di donne PIs, con monitoraggio di eventuali modifiche in risposta a nuove azioni attuate.

**Output:** È stato creato un database, che raccoglie i risultati dei progetti disaggregati per sesso. Lo strumento viene aggiornato costantemente.

#### 2.4.4 Raccolta di informazioni sulle politiche di genere in atto negli istituti richiedenti e in quelli finanziati

**Perché?** Alla luce dell'accresciuta importanza rivestita dalla parità di genere nella ricerca, anche in base alla futura necessità di GEP per la richiesta di finanziamenti UE, è importante monitorare il modo in cui le politiche di genere vengono adottate e attuate nelle organizzazioni e nelle istituzioni che richiedono finanziamenti alla Fondazione.

**Obiettivi:** Monitorare lo sviluppo delle politiche di genere tra gli stakeholder che richiedono finanziamenti alla FRRB. Sensibilizzare la comunità scientifica attraverso la presentazione dei bandi e i risultati dell'indagine.

**Come?** Raccolta di dati sulla distribuzione di genere nelle istituzioni di ricerca e sanitarie attraverso un sondaggio. Facendo seguito ad un sondaggio inviato ai candidati che avevano partecipato a un invito regionale a presentare proposte nel 2018, FRRB sta ora lavorando ad una struttura analitica più dettagliata.

**Indicatori:** Nr. di indagini completate e presentate insieme alle proposte progettuali.

**Output:** Nel 2018, il 100% dei candidati ha risposto al sondaggio e due organizzazioni hanno presentato il loro GEP (in un caso è stato elaborato specificamente per partecipare al bando FRRB). Verrà elaborata una nuova indagine, più strutturata, in base alle organizzazioni dei candidati. Verrà quindi realizzata una relazione sui dati relativi al genere (nr. di donne PIs, nr. di donne Professoressesse ordinarie/in ruoli dirigenziali, ecc.).

#### 2.4.5 Inclusione nei testi dei bandi di un focus su sesso e genere circa i contenuti della ricerca

**Perché?** Per molto tempo, la parità di genere nella ricerca è stata intesa come equilibrio di genere nel team di ricerca. Tuttavia, con lo sviluppo degli studi nel campo della medicina di genere o della medicina genere-specifica, sta diventando necessario considerare le differenze biologiche tra femmine e maschi, e anche le differenze di genere - intese come risultato di processi socio-culturali. L'attenzione alle differenze di sesso e di genere è strettamente legata all'implementazione della medicina personalizzata.

**Obiettivi:** Accrescere consapevolezza sui temi del sesso e sulle differenze di genere nella ricerca. In particolare, tutti i ricercatori e i professionisti coinvolti nella ricerca dovrebbero essere consapevoli e considerare, a partire dalla fase di progettazione della ricerca, come le condizioni di salute differiscono tra uomini e donne e come queste influenzano le misure di prevenzione, i segni clinici, l'approccio terapeutico, le questioni psicologiche e sociali.

**Come?** Introduzione di riferimenti specifici al "genere nelle attività di ricerca" e all'"analisi sesso/genere" nei moduli di domanda. Organizzazione di una formazione specifica per i ricercatori.

**Indicatori:** Nr. di formazioni organizzate e nr. di partecipanti coinvolti; valutazione delle questioni di genere incluse nelle attività di ricerca.

**Output:** Aumento della consapevolezza sul sesso e sulle differenze di genere nella ricerca. Definizione di un ambiente di ricerca più inclusivo.

#### 2.4.6 Promozione di un'accresciuta consapevolezza in materia di parità di genere tra i peer reviewer

**Perché?** Le differenze di sesso e genere rappresentano una questione cruciale nella progettazione di una ricerca di qualità, ma sono spesso trascurate nella progettazione della ricerca stessa, nell'implementazione dello studio e nel reporting scientifico, nonché nella comunicazione scientifica in generale. Ciò porta a una limitata generalizzabilità dei risultati e delle scoperte, con una conseguente applicazione limitata nella pratica clinica, soprattutto per le donne, ma anche per gli uomini.

**Obiettivi:** I peer reviewer sono scienziati la cui responsabilità consiste nel valutare la qualità di un progetto di ricerca e, di conseguenza, di consentire il finanziamento di un progetto di ricerca. È fondamentale che gli elementi del sesso e del genere siano adeguatamente affrontati e adeguatamente valutati, e che i revisori siano consapevoli della rilevanza di questi aspetti.

**Come?** Fornire un documento di valutazione ai revisori, concentrandosi sull'uso corretto delle parole per descrivere il sesso e il genere e sul modo in cui questi elementi sono descritti nella proposta. I revisori sono, inoltre, invitati a prendere in considerazione, nella valutazione, la composizione di genere del gruppo di ricerca.

**Indicatori:** Approvazione di una guida che riporti informazioni su come valutare l'uguaglianza di genere nella ricerca e una composizione bilanciata di un gruppo di ricerca.

**Output:** Le linee guida per i revisori sono state sviluppate, formalmente approvate dal Direttore Generale e distribuite.

## 2.5 Misure contro la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali

### 2.5.1 Adozione di politiche specifiche per contrastare la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali

**Perché?** La violenza di genere, così come le situazioni di bullismo e molestie, sono questioni complesse che si verificano in diverse situazioni e ambienti, comprese le organizzazioni di ricerca e le organizzazioni che finanziano la ricerca. Spesso, questi problemi non vengono adeguatamente riconosciuti o affrontati, portando le vittime a sentirsi isolate e discriminate.

**Obiettivi:** Sensibilizzare il personale FRRB e gli stakeholder (ospedali, istituti di ricerca, università, responsabili politici) su questi temi, introducendo politiche per affrontare questi problemi in documenti e procedure interni.

**Come:** Includere una prospettiva di genere nelle policy interne e nelle azioni nei confronti della Comunità di pratica e della comunità scientifica, compresa la formazione, la prevenzione di situazioni di violenza di genere, tra cui molestie sessuali, mobbing e bullismo. Il Direttore Generale, con il supporto del Coordinatore per la parità, è tenuto a garantire che tutto il personale e le istituzioni collaboratrici siano a conoscenza delle Politiche per la parità di genere della Fondazione.

**Indicatori:** Aggiornamento del regolamento interno sulla gestione delle risorse umane per includere una definizione di violenza di genere, di bullismo e di molestie, comprese le molestie sessuali.

**Output:** Disseminazione del regolamento aggiornato sulla gestione delle risorse umane. Tutti gli episodi di violenza di genere, bullismo e molestia devono essere segnalati al Direttore (o comunque al Consiglio di Amministrazione, qualora il Direttore sia direttamente coinvolto) che è incaricato di porre rimedio, anche attraverso azioni disciplinari formali.

### 3 Conclusioni

La Fondazione mira primariamente a finanziare una ricerca biomedica d'eccellenza.

Il raggiungimento degli obiettivi del GEP è fondamentale per generare una cultura istituzionale consapevole circa le questioni di genere, sia all'interno della comunità di ricerca di Regione Lombardia che nell'ambito della Fondazione stessa.

La Fondazione è consapevole dell'importanza rivestita dal monitoraggio quale strumento volto a valutare l'attuazione di cambiamenti positivi risultanti dallo sviluppo di nuove policy e azioni, nonché quale processo autoriflessivo.

Il monitoraggio funziona anche in qualità di strumento mirante a sostenere azioni efficaci e impegno, che a loro volta aumentano la legittimità e creano una responsabilità diffusa.

La CoP contribuisce ulteriormente a creare un ambiente favorevole per l'efficace attuazione del GEP. Organizzare riunioni periodiche con la CoP è importante per discutere, condividere, riferire e valutare i progressi, i principali risultati e gli aspetti che possono essere migliorati. Ciò consentirà di identificare nuove sfide e di agire in modo proattivo per affrontarle.

30.07.2021

#### **DISCLAIMER**

Le opinioni e i punti di vista espressi in questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente le opinioni della Commissione europea.



Il progetto è stato finanziato dal programma per la ricerca e l'innovazione Horizon 2020 dell'Unione europea nell'ambito della convenzione nr. 741672.

# TARGET } Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation



Questo progetto ha ricevuto finanziamenti dal programma di ricerca e innovazione Orizzonte 2020 dell'Unione europea nell'ambito della convenzione di sovvenzione n. 741672.

Le opinioni espresse in questo documento riflettono solo il punto di vista dell'autore e non riflettono in alcun modo le opinioni della Commissione Europea. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.