

GENDER EQUALITY PLAN



SOMMARIO

1) INTRODUZIONE

Gender Equality Plan	pag. 3
State of Commitment	pag. 4
Il Team dedicato	pag. 5

2) FONDAZIONE TELETHON ETS

Chi siamo	pag. 6
Dati	pag. 10

3) ISTITUTO TIGEM

Chi siamo	pag. 11
Dati	pag. 12

4) ISTITUTO SR-TIGET

Chi siamo	pag. 13
Dati	pag. 14

5) MISURE DI WELFARE

Misure previste dalla legislazione italiana	pag. 15
Misure aggiuntive	pag. 17

6) GUARDANDO AVANTI

Obiettivi per il futuro	pag. 22
Considerazioni finali	pag. 23

INTRODUZIONE

Gender Equality Plan

Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, Jean Eric Paquet, Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere
- combattere gli stereotipi sessisti
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Nell'ambito delle linee di finanziamento previste da Horizon Europe è previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione. Fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

State of Commitment

- Fondazione Telethon ETS fonda i propri valori, le attività e l'impatto delle stesse sugli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile indicati dall'ONU nell'Agenda 2030, con particolare riferimento agli obiettivi relativi agli ambiti della ricerca e dell'accessibilità alle cure: il n. 3 (salute e benessere), il n. 9 (imprese, innovazioni e infrastrutture) e il n. 17 (partnership per gli obiettivi). Nel perseguire la propria missione, Fondazione Telethon ETS contribuisce anche, sebbene indirettamente, agli obiettivi 1 (porre fine alla povertà), 4 (fornire educazione), 5 (parità di genere) e 10 (ridurre l'ineguaglianza).
- Fondazione Telethon ETS si impegna a proteggere e promuovere la parità tra persone di tutti i generi e a prevenire la discriminazione in tutti gli ambiti.
- Parità vuol dire che tutti, a prescindere dal genere, devono avere le stesse opportunità, gli stessi diritti e gli stessi doveri.
- La politica di Fondazione Telethon ETS è quella di promuovere le pari opportunità e l'inclusione di tutti coloro che lavorano nell'organizzazione.
- Fondazione Telethon ETS si impegna ad avere rappresentanti di tutti i generi all'interno di ogni Area e per ogni livello professionale.
- Fondazione Telethon ETS si impegna a promuovere un senso di comunità e trasparenza, così come si impegna a riconoscere e combattere ogni forma o pratica che possa creare ineguaglianza.
- Il Gender Equality Plan di Fondazione Telethon ETS, in linea con la normativa nazionale ed europea, ricostruisce lo stato dell'arte sulla parità di genere e sull'inclusione presenti nell'organizzazione.
- I dati raccolti per la stesura del presente documento sono aggiornati al 31 dicembre 2022 e verranno monitorati ed eventualmente revisionati con cadenza annuale.
- Tale documento è consultabile sul sito di Fondazione Telethon ETS all'indirizzo: <https://www.telethon.it/chi-siamo/la-fondazione/>

Il team dedicato

La definizione del presente Gender Equality Plan ha potuto avvalersi di un gruppo di lavoro che si è occupato della sua stesura, implementazione e diffusione.

Il team è composto da rappresentanti della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Ricerca e Sviluppo, oltre che dei due Istituti TIGEM e SR-TIGET:

- **Ilaria Penna, Responsabile Welfare, Sistemi Organizzativi e Qualità:** ha come scopo quello di garantire il benessere del dipendente all'interno delle sedi, promuovendo un adeguato equilibrio tra vita personale e lavorativa. Garantisce inoltre il monitoraggio, mantenimento e l'evoluzione dei processi in Qualità e gli adempimenti relativi ai temi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro della Fondazione.
- **Monica Saraceni, Responsabile Selezione, Formazione e Sviluppo:** si occupa di gestire il processo di selezione, valutazione della performance e di formazione dei dipendenti, volte a sviluppare competenze e capacità professionali.
- **Isabella De Dilectis, Responsabile Grant Office:** gestisce e supervisiona il processo amministrativo dei grant interni, oltre a supportare gli Istituti nella fase di applicazione ai bandi e a coordinare le attività di negoziazione, gestione e rendicontazione dei bandi esterni.
- **Elena Bruno, Senior Manager & Quality Inspector:** supporta la Direzione Ricerca e Sviluppo nella gestione amministrativa di tutti gli aspetti legati al processo di peer review.
- **Graciana Diez, Chief Scientific Officer dell'Istituto TIGEM:** garantisce l'avanzamento della ricerca scientifica gestendo e supervisionando il Core Grant dell'Istituto Tigem, coordinando inoltre l'Ufficio Scientifico.
- **Renata Ponzè, Responsabile Amministrazione e Controllo dell'Istituto SR-TIGET:** supervisiona e gestisce tutti i temi legati agli aspetti amministrativi, di budget, monitoraggio e sicurezza dell'Istituto Tiget, in concerto con Fondazione Telethon ETS.

FONDAZIONE TELETHON ETS

Chi siamo

Telethon è nata nel 1990 rispondendo al mandato delle famiglie e dei volontari dell'Unione italiana lotta alla distrofia muscolare. Il focus della Fondazione è stato poi esteso a tutte le malattie genetiche rare con l'obiettivo di arrivare alla cura tramite la ricerca scientifica. E intorno al concetto di cura si è sviluppata nel corso degli anni l'identità di questa organizzazione che esiste perché nessuno venga lasciato indietro.

A decorrere dal 30 marzo 2022, Fondazione Telethon ha acquisito la qualifica di Ente del Terzo Settore (ETS) per effetto dell'iscrizione al Registro nazionale del Terzo Settore (RUNTS) istituito dal Codice del Terzo Settore con il D.Lgs. 117/2017.

Fondazione Telethon ETS è la prima charity al mondo responsabile della produzione e distribuzione di un farmaco. Da oltre 30 anni vuole dare voce a malattie trascurate dai grandi investimenti pubblici e privati, e lo fa sviluppando metodi diagnostici, farmaci e strumenti di supporto alla qualità della vita, attraverso un rigoroso metodo di selezione dei progetti da finanziare, certificato in qualità ISO 9001:2015.

Nel 2023 la Fondazione ha ottenuto un grande traguardo: la sottoscrizione del primo accordo collettivo in Italia legato alla tutela dei Ricercatori in ambito privato ma non industriale. L'Organizzazione ha collaborato attivamente con le parti sociali, per valorizzare e promuovere il lavoro dei Ricercatori, superando i contratti atipici e precari, che purtroppo hanno da sempre in Italia caratterizzato negativamente il percorso professionale in ambito scientifico.

Grazie alle donazioni di chi in questi anni ha scelto di affiancare la Fondazione nella propria Missione, Telethon ha potuto raggiungere risultati significativi nella comprensione dei meccanismi di molte patologie, con un impatto rilevante nella diagnostica e nella messa a punto di terapie che è anche andato oltre l'ambito delle malattie rare, sviluppando ampie potenzialità applicative, dai vaccini all'immunoterapia oncologica.

Ad oggi, dunque, la Fondazione è riuscita a imprimere un decisivo avanzamento sul fronte della lotta alle malattie genetiche rare e lo ha fatto grazie a un progetto collettivo a cui hanno partecipato tutte le sue anime, dai ricercatori, ai volontari, alla comunità dei pazienti e dei donatori privati e aziendali. Un progetto che Telethon persegue anche con l'industria farmaceutica per far sì che la scienza produca un impatto concreto sulla vita delle persone, nel costante rispetto della propria Missione. I successi raggiunti sono oggi la base su cui continuare a costruire un futuro nel quale nascere con una malattia genetica non sia più una condanna. Obiettivo tutt'ora più che mai sfidante perché diverse e urgenti sono le domande ancora senza risposta.

Da qui ai prossimi anni prendersi cura delle persone che hanno una malattia genetica rara vorrà dire far sì che le conoscenze più avanzate in ambito genetico garantiscano diagnosi sempre più accurate e tempestive, tradurre la comprensione delle patologie ancora prive di cura in nuove terapie e salvaguardare la disponibilità delle cure sviluppate finora per tutti coloro che possano beneficiarne.

La struttura organizzativa di Fondazione Telethon ETS è snella: sono previsti quattro livelli organizzativi che garantiscono flessibilità e rapidità nella presa di decisioni. Di seguito la rappresentazione:

- Direzioni
- Aree
- Coordinamenti
- Unità Organizzative

Presentiamo brevemente gli obiettivi delle singole direzioni:

- **Direzione Generale**

Guida e indirizza l'Organizzazione insieme al Comitato di Direzione composto dai direttori di funzione (Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione e Finanza, Raccolta Fondi, Ricerca e Sviluppo).

In staff al Direttore Generale sono presenti le aree relative alle relazioni esterne e istituzionali, che si occupano di rappresentare la Fondazione su tavoli nazionali e internazionali, gestire le relazioni e creare network. Inoltre, fa parte della Direzione Generale l'area che gestisce e sviluppa le Relazioni con le Associazioni di Pazienti, la quale oltre a creare momenti di condivisione, di ascolto e di collaborazione con le associazioni, è un punto di riferimento per l'intera Organizzazione.

Riporta al Direttore Generale il Responsabile degli Acquisti che ha la responsabilità di garantire la massima trasparenza nel processo di Acquisto di Beni e Servizi.

- **Direzione Risorse Umane e Organizzazione**

Le attività di quest'area riguardano principalmente lo sviluppo della professionalità e della qualità dell'ambiente lavorativo, in cui le persone adottino comportamenti etici in linea con i valori della Fondazione. Per questo motivo tra gli scopi di questa area c'è quello di valorizzare le competenze, la motivazione e il benessere di tutte le risorse, nonché di garantire una corretta contrattualizzazione e gestione degli adempimenti amministrativi che riguardano il personale. Fornire adeguato supporto e una strumentazione informatica in linea con le esigenze e le attività lavorative. Inoltre, fa parte della direzione il team degli affari legali che ha come responsabilità la gestione dei contratti d'acquisto, dei lasciti testamentari e della Privacy.

- **Direzione Amministrazione e Finanza**

Si occupa di moltissimi aspetti della gestione della struttura operativa e della ricerca, in primis la pianificazione e il rispetto del bilancio: Telethon ha sempre fatto della trasparenza uno dei concetti chiave del suo operato, così come dell'efficienza, che l'Amministrazione persegue anche attraverso l'analisi dei costi. È compito dell'Amministrazione gestire con la massima attenzione ed efficacia i finanziamenti ricevuti da enti esterni e prevedere una corretta rendicontazione.

- **Direzione Raccolta Fondi**

Attiva il contatto con i donatori, gestisce il coordinamento delle reti e delle iniziative di volontariato nelle piazze. Definisce i progetti dedicati alle aziende e alle scuole, sviluppa il Dialogo Diretto sul territorio nazionale. Comunica la missione e i risultati della ricerca scientifica attraverso i social, il sito internet, i video, ma anche grazie al Telethon Notizie e al Bilancio di missione. Raccolta fondi vuol dire anche maratona televisiva sulle reti Rai, con tutta la complessità organizzativa che ne consegue.

- **Direzione Ricerca e Sviluppo**

L'obiettivo fondamentale è l'attivazione dei contatti per sviluppare partnership industriali e il successivo coordinamento dello sviluppo clinico delle terapie Telethon, in partnership con le industrie farmaceutiche: sono i passi fondamentali per garantire lo sviluppo della terapia, fino ad arrivare alla cura.

A quest'area attiene il coordinamento del processo di peer review, il metodo utilizzato per selezionare e finanziare i progetti più meritevoli, con lo scopo di promuovere soltanto la ricerca eccellente. La Direzione Ricerca e Sviluppo si occupa inoltre di monitorare l'avanzamento dei progetti di ricerca e di reperire grant esterni, valorizzando la ricerca extramurale.

Dati

Con riferimento al 31 dicembre 2022, i dati relativi alla struttura di Fondazione Telethon ETS mostrano una popolazione complessiva di 139 risorse (suddivise tra dipendenti e collaboratori), di cui 103 donne e 36 uomini (**Grafico 1**).

La composizione del personale impiegato risulta essere in linea con il settore di appartenenza dell'organizzazione, quello del no-profit, considerando che il 74% della popolazione si identifica con il genere femminile (**Grafico 2**).

Grafico 1

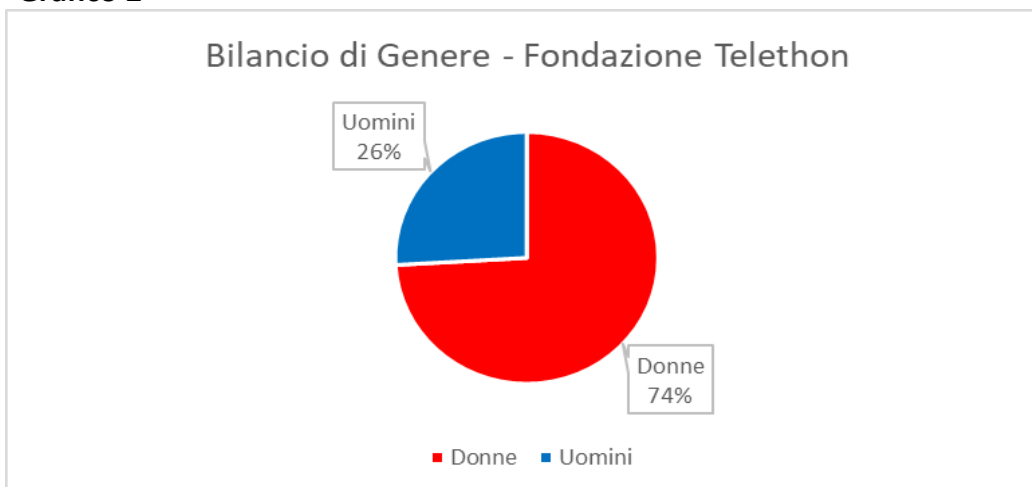
→ DIPENDENTI



→ COLLABORATORI



Grafico 2



ISTITUTO TIGEM

Chi siamo

L'istituto Telethon di genetica e medicina (Tigem) è diretto dal professor Andrea Ballabio ed è tra le principali realtà mondiali per la ricerca sulle malattie genetiche. Il centro, fondato nel 1994 e ora ospitato a Pozzuoli nell'area della storica fabbrica Olivetti, è, fin dalla sua nascita, il fronte più avanzato degli studi in ambito genetico; i ricercatori che vi lavorano sono impegnati a chiarire l'origine e i meccanismi alla base delle malattie genetiche rare con l'obiettivo di mettere a punto terapie innovative. Al Tigem si deve un contributo fondamentale allo sviluppo delle prime terapie geniche per alcune forme di cecità ereditaria. L'istituto è un polo d'attrazione per ricercatori di tutto il mondo che contribuiscono a mantenere alto il livello di competitività che esprime, come confermato anche dalla sua capacità di attrarre prestigiosi finanziamenti internazionali come quelli del Consiglio europeo della ricerca (ERC).

Il Tigem svolge un ruolo preminente anche nell'ambito delle applicazioni diagnostiche della genetica di ultima generazione.

La missione dell'Istituto è chiarire come meccanismi molecolari alterati causino la malattia e utilizzare questa base di conoscenze per sviluppare strategie di cura innovative. Per fare questo Tigem applica un approccio multidisciplinare che integra il contributo di tre programmi di ricerca affrontando in questo modo le domande scientifiche irrisolte da prospettive diverse e complementari. Ciò permette alla ricerca di Tigem di avanzare dagli studi di base a quelli traslazionali fino alla realizzazione di studi clinici.

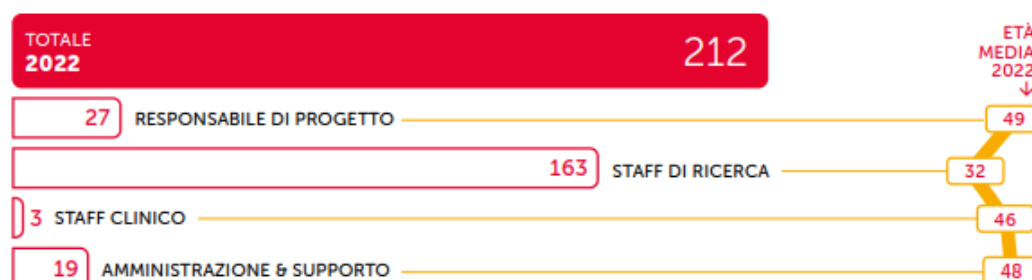
Molte sono le patologie affrontate, con particolare focus dell'istituto sulle malattie metaboliche (malattie da accumulo lisosomiale, difetti del metabolismo epatico), le malattie dell'occhio e numerose patologie interessate dai processi molecolari alla cui comprensione Tigem ha contribuito in modo determinante come, per esempio, l'autofagia e lo smaltimento cellulare

delle sostanze tossiche. Le ricadute di queste scoperte hanno un impatto anche sullo studio di patologie più comuni quali il cancro e le malattie neurodegenerative.

Dati

I dati relativi all'Istituto TIGEM di Pozzuoli (NA) mostrano una popolazione complessiva di 212 risorse. La composizione del personale risulta anche qui prevalentemente di genere femminile: al 31 dicembre 2022 rappresenta il 74% dell'intera popolazione (**Grafico 3**).

Grafico 3



→ PRESENZA FEMMINILE IN TIGEM PER AREA (DATO 2022, IN % RISPETTO AL PERSONALE DI AREA)



ISTITUTO SR-TIGET

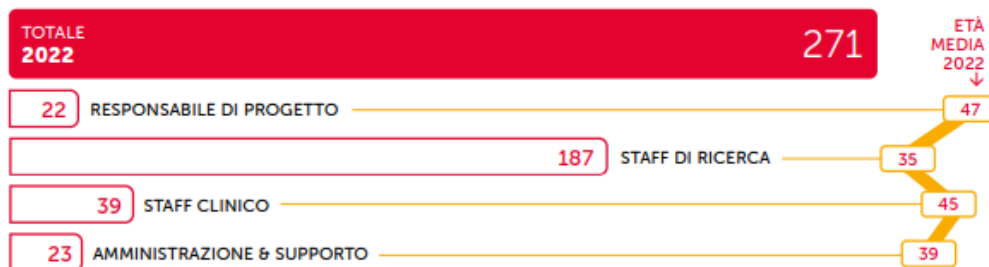
Chi siamo

L'istituto San Raffaele Telethon per la terapia genica (SR-Tiget) è diretto dal professor Luigi Naldini ed è stato fondato nel 1996 grazie a un accordo tra Fondazione Telethon ETS e l'ospedale San Raffaele di Milano. È proprio questa efficace integrazione tra ricerca e medicina, realizzata grazie all'inserimento in una importante realtà ospedaliera, che ha portato l'Istituto a diventare uno dei principali centri di riferimento a livello mondiale per la terapia genica. Alla ricerca di SR-Tiget si devono avanzamenti storici nello studio dei primi approcci di terapia genica per le immunodeficienze e la messa a punto della piattaforma tecnologica di trasferimento genico basata sui vettori lentivirali, cioè derivati dal virus HIV. Il contributo di SR-Tiget è stato predominante per lo sviluppo delle prime terapie geniche al mondo ad arrivare all'applicazione clinica. Due di queste, la terapia genica ex vivo per l'immunodeficienza congenita Ada-Scid e la terapia genica ex vivo per la leucodistrofia metacromatica, hanno compiuto tutto il percorso di sviluppo e sono disponibili come farmaci con i nomi di Strimvelis e Libmeldy. L'unità clinica dell'istituto è tuttora il centro di riferimento principale per la somministrazione di queste terapie oltre a quelle portate avanti in ambito sperimentale nel programma di ricerca clinica; pazienti di tutto il mondo si recano ogni anno a Milano per sottoporsi a questi trattamenti salvavita. Per questo, al finanziamento dei programmi di ricerca di SR-Tiget, Fondazione Telethon ETS ha affiancato un programma dedicato all'assistenza e al supporto delle famiglie dei pazienti coinvolti nelle attività cliniche, il progetto "Come a Casa".

Dati

Il dettaglio dei dati al 31 dicembre 2022, relativi all'Istituto SR-TIGET di Milano, rileva una popolazione complessiva di 271 risorse fra ricercatori, clinici, responsabili di progetto e impiegati amministrativi. La percentuale di donne all'interno dell'Istituto si attesta anche qui al di sopra della media, al 59% (**Grafico 4**).

Grafico 4



→ PRESENZA FEMMINILE IN SR-TIGET PER AREA (DATO 2022, IN % RISPETTO AL PERSONALE DI AREA)



MISURE DI WELFARE

Fondazione Telethon ETS promuove e favorisce la conciliazione tra vita privata e lavoro delle risorse. L'elaborazione del Gender Equality Plan ha quindi interessato anche la mappatura delle misure di welfare presenti in Fondazione Telethon ETS, sia quelle previste dalla legislazione italiana sia quelle aggiuntive proposte dall'organizzazione.

Misure previste dalla legislazione italiana

La legislazione nazionale garantisce comunemente delle misure che vanno a facilitare e tutelare il personale dipendente, talvolta anche articolate a seconda del contratto applicato, nel caso di Fondazione Telethon ETS il CCNL Commercio.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano di seguito le misure più comuni:

- **Congedo di maternità obbligatorio:** l'organizzazione integra la retribuzione del congedo di maternità obbligatorio del 20% non coperto dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), garantendo così al personale femminile il 100% dello stipendio per l'intera durata del congedo (5 mesi).
- **Congedo di paternità obbligatorio:** dal 2022, riconosce ai padri dipendenti fino a 10 giorni di congedo per la nascita dei figli. Il congedo è retribuito completamente (20% quota azienda e 80% quota INPS).
- **Congedo parentale:** concesso alle lavoratrici madri o in alternativa ai lavoratori padri; dura un massimo di sei mesi e viene rimborsato come segue: l'80% a carico INPS per il primo mese, il 30% a carico INPS per i restanti 5 mesi. In base al livello di reddito e altre caratteristiche del lavoratore, è possibile dal 2023 richiederlo anche per un totale di 9 mesi;

- **Permesso per malattia bambino:** non sono permessi retribuiti, ma possono essere concessi senza limiti fino al terzo anno di vita del figlio;
- **104:** la legge 5 febbraio 1992, n. 104 (meglio nota come Legge 104) è una legge della Repubblica Italiana che detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona disabile e si basa su valori come la rimozione delle cause invalidanti, la promozione dell'autonomia e la realizzazione dell'integrazione sociale. La legge concede ai lavoratori con handicap o ai lavoratori che assistono un familiare con tale condizione di usufruire di tre giorni di permesso mensile retribuito.
- **Malattia:** i primi 3 giorni vengono retribuiti completamente dal datore, fino al secondo evento dell'anno. Le assenze dal 4° giorno al 90° vengono retribuite al 75%, mentre le assenze dal 91° al 180° al 100%.
- **Infortunio:** il primo giorno è totalmente a carico del datore, mentre dal 2° al 4° vengono retribuiti al 60%. Dal 5° giorno in poi vengono retribuiti dall'INAIL al 60% (fino al 90° giorno) e al 75% (dal 91° in poi).
- **Part-Time:** il lavoro part-time (o contratto di lavoro a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo. Può essere di tipo orizzontale (tutti i giorni a orario ridotto) oppure verticale (a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana). Al momento, 7 risorse donne all'interno di Fondazione Telethon ETS usufruiscono di un orario di lavoro part-time orizzontale.

Misure aggiuntive

Fondazione Telethon ETS ha voluto ascoltare i bisogni e le necessità delle proprie risorse, andando a inserire delle misure di welfare aggiuntive, oltre a quelle previste dalla legislazione italiana, con l'obiettivo di supportare e facilitare la conciliazione della vita professionale e personale.

Garantisce, inoltre, lo sviluppo di competenze e capacità, attraverso i valori della Fondazione, che sono la meritocrazia e il miglioramento continuo.

Progetto Welfare 2022-2024

Grazie al finanziamento ottenuto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche della Famiglia a valere sull'Avviso pubblico "Conciliamo", è stato possibile realizzare un progetto, denominato *WITH US – Welfare Investment in Telethon for a Healthy and Useful Support* del valore economico di 842.684,00 €. Il progetto, finalizzato allo sviluppo del Welfare aziendale e in favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è rivolto ai dipendenti di Fondazione Telethon ETS e degli Istituti TIGEM e SR-TIGET.

Il progetto si articola nello specifico in tre azioni:

1) Stabilizzazione delle figure femminili

In linea con uno degli obiettivi dell'avviso (incremento dell'occupazione femminile), Fondazione Telethon ETS si impegna a stabilizzare risorse femminili presenti nell'organizzazione e a prevedere nuovi inserimenti. Questa azione ha come scopo quello di incentivare il lavoro femminile e garantire la conciliazione di eventuali future madri appartenenti all'organizzazione.

Telethon si impegna, in particolare, a trasformare a tempo indeterminato i contratti a tempo determinato/collaborazioni già attivi del personale femminile, e la medesima offerta viene garantita ai nuovi inserimenti a tempo indeterminato, con l'obiettivo di creare una base occupazionale stabile e sicura che possa favorire e incentivare la possibilità di creare progetti personali, individuando in questa azione una buona prassi family-friendly come elemento organizzativo positivo.

2) Sportello psicologico

Il servizio è pensato per rispondere alle problematiche di tipo psicologico, individuali, relazionali e/o lavorative dei dipendenti Telethon e dei loro familiari.

L'introduzione di tale servizio deriva da una riflessione fatta a seguito della pandemia e dall'introduzione in Telethon di una tipologia di lavoro da remoto, ponendosi l'obiettivo di incrementare il benessere personale in relazione alla nuova modalità di lavoro, alle relazioni, ai processi di cambiamento e di fornire supporto emotivo all'interno del contesto lavorativo, per risorse che avessero necessità del servizio.

Per tale servizio, è stata messa a disposizione dei lavoratori di Telethon una psicologa qualificata che possa esercitare a domanda una attività di sostegno psicologico per tutti quelli che necessitano di un sostegno finalizzato alla conciliazione della propria vita familiare e del proprio lavoro. Il servizio verrà attivato a sportello con la definizione di incontri individuali in presenza o a distanza, su prenotazione preventiva e volontaria dei lavoratori.

3) Piattaforma Welfare

Per tutti i beneficiari del progetto WITH US, è stata prevista l'attivazione di una piattaforma welfare e l'erogazione di un voucher individuale, sul quale sarà caricata un credito da spendere.

Ciascun beneficiario può utilizzare il voucher assegnato sulla piattaforma dedicata, accedendo ad essa via web con un account personale. I beneficiari potranno effettuare ricerche tra tutti i servizi disponibili, valutare i relativi fornitori territoriali e prenotare, in piena autonomia, il servizio di cui usufruire, fino a esaurimento delle risorse assegnate.

I servizi disponibili sono suddivisi per aree tematiche:

- **Previdenza, sanità integrativa e rimborsi:** versamenti integrativi a fondi di previdenza, contributi di assistenza sanitaria (a enti o casse), educazione e istruzione (contributi per corsi e rette dei figli e per servizi extrascolastici), abbonamenti a trasporto pubblico;
- **Work-life balance:** servizi di time saving (assistenza fiscale e legale, delega per disbrigo pratiche), supporto genitoriale (baby-sitting, ludoteche, campus estivi e invernali), assistenza a familiari non autosufficienti (assistenza socio-sanitaria domiciliare e residenziale, medical device);
- **Salute e benessere:** visite mediche, fisioterapia, supporto psicologico, consulenza nutrizionale;
- **Genitorialità:** supporto allo studio dei figli (ripetizioni, doposcuola, supporto per DSA), orientamento scolastico e universitario, corsi sulla genitorialità;
- **Formazione e sviluppo personale e professionale:** percorsi di counseling e coaching, corsi di formazione su competenze tecniche e trasversali, corsi di lingua;

- **Acquisti e convenzioni:** acquisto di buoni per prodotti con possibilità di scelta tra 18 categorie merceologiche di oltre 90 brand e scontistica su prodotti di 250 brand;
- **Tempo libero:** viaggi ed esperienze (sportive ed enogastronomiche), intrattenimento (ingressi al cinema, teatri, musei e parchi divertimento), sport e corsi per coltivare hobby.

Lavoro Agile e flessibilità oraria

Fondazione Telethon ETS ha deciso di cogliere la possibilità di attivare una politica diffusa di lavoro agile, introducendo un nuovo percorso organizzativo in cui, lavorando su Persone, Spazi e Tecnologia, si definiscano dinamiche gestionali e di relazione ispirate a responsabilità, fiducia e spirito di squadra.

Come conseguenza dei cambiamenti legati all'emergenza sanitaria di Covid-19, Fondazione Telethon ETS ha deciso di andare verso una realtà sempre più agile e proiettata verso lo Smart working, in modo da rispondere al meglio alle nuove esigenze e al cambiamento delle vite lavorative di ciascuno.

L'attuale accordo di Smart working firmato dai dipendenti di Fondazione Telethon ETS prevede che il 50% del lavoro sia svolto da remoto; inoltre, i dipendenti godono anche di flessibilità oraria in ingresso e flessibilità oraria giornaliera e settimanale.

Piano ferie e chiusure aziendali

Fondazione Telethon ETS garantisce puntualmente e preventivamente la pubblicazione sulla Intranet aziendale di un piano ferie annuale che va ad indicare per l'anno di riferimento i giorni

di chiusura aziendale, le festività nazionali, i santi patroni delle varie sedi ed eventuali giorni di bonus concessi dal datore. Tale azione concede la possibilità di poter pianificare

anticipatamente le proprie ferie e di facilitare la vita personale e familiare, come, ad esempio, nel periodo di Natale e di Pasqua le chiusure aziendali coincidono con le chiusure scolastiche, lo stesso per quanto riguarda le ferie estive.

Inoltre, da luglio a settembre, il personale della Fondazione ha la possibilità di usufruire di una riduzione oraria durante i venerdì.

Buoni pasto e convenzioni

Per tutti i dipendenti di Fondazione Telethon ETS vengono erogati mensilmente i Ticket Restaurant per i giorni di lavoro, sia da remoto che in presenza.

È prevista inoltre la possibilità di utilizzare convenzioni, stipulate dall'Area Welfare & Logistica, per poter usufruire di servizi e fornitori nelle vicinanze delle sedi con una scontistica riservata. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra tali servizi: farmacie, bar, ristoranti, profumerie, centri di fisioterapia, ottici, parrucchieri, ferramenta, supermercati, edicole, fiorai.

Festa dei bambini

Ogni anno, Fondazione Telethon ETS, in concomitanza con la fine delle scuole, apre le porte delle sedi ai figli delle proprie risorse, organizzando un momento di condivisione e convivialità con le famiglie, allietando la giornata con una dolce sorpresa.

GUARDANDO AVANTI

Obiettivi per il futuro

Per il futuro, Fondazione Telethon ETS si impegna ad aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione, oltre a continuare a promuovere e implementare iniziative relative alla conciliazione tra vita professionale e familiare.

Gli interventi previsti a tal proposito e indirizzati all'intera popolazione di Fondazione Telethon ETS sono i seguenti:

- Fornire, tramite incontri informativi, gli elementi di contesto generali e specifici sugli stereotipi di genere, come ci condizionano, come possiamo esserne consapevoli, e far sì che le nostre scelte e azioni non ne risultino influenzate;
- Comunicare al personale interno l'aggiornamento del GEP sul sito istituzionale e del suo scopo;
- Promuovere la partecipazione alle giornate di sensibilizzazione (ad esempio: Giornata internazionale delle donne, 8 marzo; Giornata internazionale delle donne nella scienza, 11 febbraio etc.), attraverso l'invio di comunicazioni;
- Realizzazione di una survey sul benessere organizzativo focalizzato sul work-life balance.

Considerazioni finali

Fondazione Telethon ETS negli anni ha sempre garantito il rispetto del genere e del bilanciamento tra vita personale e vita professionale, considerando soprattutto che la percentuale complessiva di popolazione femminile è di gran lunga superiore a quella maschile: il 70% sul totale è un dato che non lascia spazio ad altri commenti.

È opportuno sottolineare che alla guida della Fondazione da oltre 13 anni c'è una donna, la Dott.ssa Francesca Pasinelli. Nel complesso le funzioni manageriali sono ricoperte al 56% da donne: anche questo è un dato particolarmente importante che evidenzia ancora una volta la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Dott. Daniele Eleodori
Direttore Risorse Umane e Organizzazione
FONDAZIONE TELETHON ETS