

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 n. 1 (porre fine alla povertà), n. 4 (fornire educazione), n. 5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre l'ineguaglianza).
- Fondazione Telethon ETS si impegna a proteggere e a 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 2023 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 e dei due Istituti TIGEM e SR-TIGET:

- **Ilaria Penna, Responsabile Welfare, Sistemi Organizzativi e Qualità:** garantisce il benessere del dipendente all'interno delle sedi, promuovendo un adeguato equilibrio tra vita personale e lavorativa. Garantisce inoltre il monitoraggio, il 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 i processi di selezione, di valutazione della performance e di formazione dei dipendenti volti 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.
- **Graciana Diez, Head of Scientific Office 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 Pianificazione 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 in Italia hanno da sempre 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 l'area che gestisce la comunicazione istituzionale e l'area Public Affairs and Market Access, che si occupa 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 i Pazienti e le Associazioni, 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.

- **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 quello di garantire una corretta contrattualizzazione e gestione degli adempimenti amministrativi relativi al personale. Ulteriore scopo dell'area è quello di fornire adeguato supporto tecnico e una strumentazione informatica in linea con le esigenze e le attività lavorative. Infine, grazie al team degli Affari Legali la gestione dei contratti d'acquisto, dei lasciti testamentari e della Privacy è conforme alla legge.

- **Direzione Amministrazione e Finanza**

La direzione si occupa di molti aspetti della gestione della struttura operativa e della ricerca, in primis la pianificazione e il rispetto del bilancio: Telethon ha sempre fatto della trasparenza e dell'efficienza due dei concetti chiave del suo operato, e la direzione li mette in pratica anche attraverso l'analisi dei costi. È compito della direzione gestire con la massima attenzione ed efficacia i finanziamenti ricevuti da enti esterni e prevedere una corretta rendicontazione. Rientra inoltre nella direzione il team Acquisti e Supply Chain, il cui Responsabile deve garantire la supervisione e la massima trasparenza nei processi di acquisto e supply chain.

- **Direzione Raccolta Fondi**

La direzione si occupa di varie attività che coinvolgono gli stakeholder. 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 e sviluppa il Dialogo Diretto sul territorio nazionale. Comunica la missione e i risultati della ricerca scientifica attraverso i social, il sito internet, i video, Telethon Notizie e il Bilancio di missione. Monitora le attività di raccolta fondi attraverso l'analisi strategica e strumenti e processi di Business Intelligence. Infine, la direzione organizza e gestisce la maratona televisiva sulle reti Rai, con tutta la complessità che ne consegue.

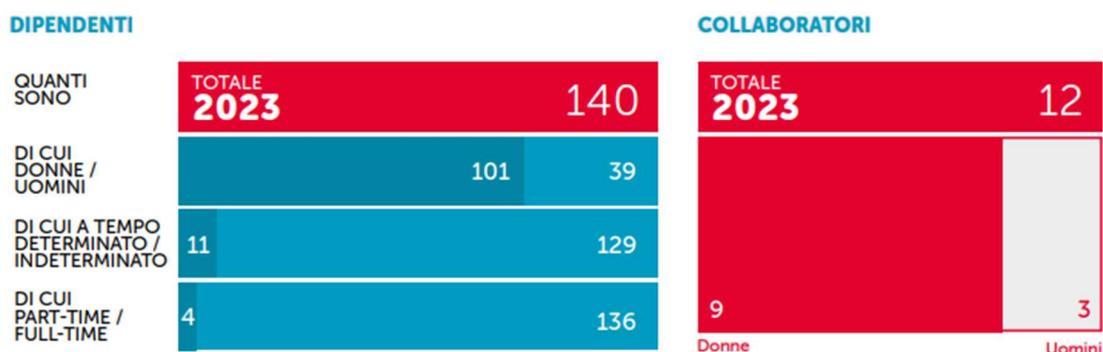
- **Direzione Ricerca e Sviluppo**

La direzione coordina lo sviluppo clinico delle terapie Telethon, fornisce supporto strategico in riferimento agli aspetti regolatori e promuove accordi con partner industriali. Accanto a questi obiettivi fondamentali, la direzione si occupa di assicurare la qualità dei prodotti medicinali e degli studi clinici e di supervisionare tutti gli aspetti di chimica, fabbricazione e controllo (CMC) per i prodotti di terapia cellulare e genica. Alla direzione attiene inoltre 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 si occupa infine di monitorare l'avanzamento dei progetti di ricerca e di reperire grant esterni, valorizzando la ricerca extramurale.

Dati

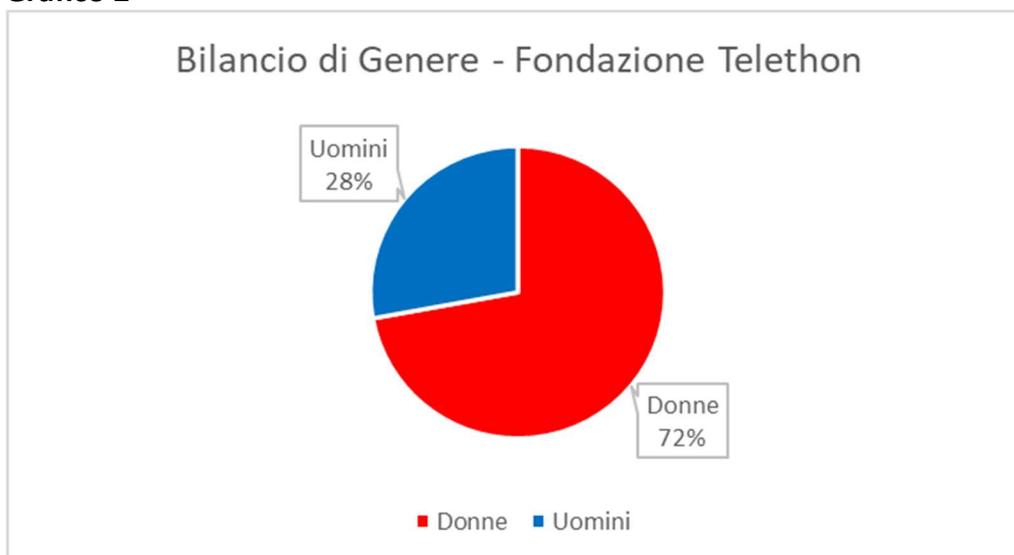
Con riferimento al 31 dicembre 2023, i dati relativi alla struttura di Fondazione Telethon ETS mostrano una popolazione complessiva di 140 risorse (suddivise tra dipendenti e collaboratori), di cui 101 donne e 39 uomini (**Grafico 1**).

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 72% della popolazione si identifica con il genere femminile (**Grafico 2**).

Grafico 2



ISTITUTO TIGEM

Chi siamo

L'Istituto Telethon di genetica e medicina (TIGEM) è diretto dal professor Alberto Auricchio ed è tra le principali realtà mondiali per la ricerca sulle malattie genetiche. Il centro, fondato nel 1994 e 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.

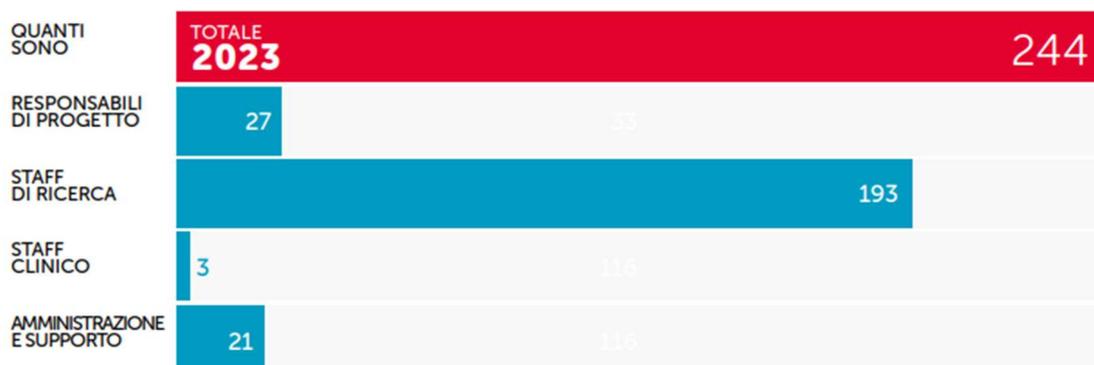
La missione dell'Istituto è chiarire come meccanismi molecolari alterati causino la malattia e utilizzare questa base di conoscenze per sviluppare strategie di cura innovative. Per fare questo TIGEM applica un approccio multidisciplinare che integra il contributo di tre programmi di ricerca, potendo così affrontare 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 dalla ricerca dell'Istituto, con particolare focus 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 l'autofagia e lo smaltimento cellulare delle sostanze tossiche. Le ricadute di queste scoperte hanno avuto 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 244 risorse. La composizione del personale risulta anche qui prevalentemente di genere femminile: al 31 dicembre 2023 le donne rappresentano il 63% dell'intera popolazione (**Grafico 3**).

Grafico 3



/ PRESENZA FEMMINILE IN TIGEM PER AREA (DATO 2023 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 2023 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 73% (**Grafico 4**).

Grafico 4



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 di quelle previste dalla legislazione italiana sia di quelle aggiuntive proposte dall'Organizzazione.

Misure previste dalla legislazione italiana

La legislazione nazionale garantisce comunemente delle misure che facilitano e tutelano il personale dipendente. A seconda del contratto queste misure possono essere articolate, ed è questo il caso di Fondazione Telethon ETS, che adotta 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, l'Organizzazione 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, il congedo parentale 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 ad altre caratteristiche del lavoratore, dal 2023 è possibile richiederlo anche per un totale di 9 mesi;
- **Permesso per malattia bambino:** i permessi per malattia bambino non sono 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) 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:** in caso di malattia, i primi 3 giorni sono retribuiti completamente dal datore, fino al secondo evento dell'anno. Le assenze dal 4° al 90° giorno sono retribuite al 75%, mentre le assenze dal 91° al 180° giorno al 100%.
- **Infortunio:** in caso di infortunio, il primo giorno è totalmente a carico del datore, mentre dal 2° al 4° giorno sono retribuiti al 60%. Dal 5° giorno in poi sono retribuiti dall'INAIL al 60% (fino al 90° giorno) e al 75% (dal 91° giorno 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 31 dicembre 2023, 9 risorse donne all'interno di Fondazione Telethon ETS hanno usufruito di un orario di lavoro part-time orizzontale.

Misure aggiuntive

Volendo ascoltare i bisogni e le necessità delle proprie risorse, Fondazione Telethon ETS ha aggiunto alle misure di welfare previste dalla legislazione italiana delle misure volte a supportare e a facilitare la conciliazione della vita professionale e personale.

Inoltre, la Fondazione garantisce lo sviluppo di competenze e capacità attraverso la promozione di valori organizzativi fondanti, in primis 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.

Nello specifico, il progetto si articola 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 lo scopo 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 è garantita ai nuovi inserimenti a tempo indeterminato. Queste azioni hanno l'obiettivo di creare una base occupazionale stabile e sicura che favorisca e incentivi la possibilità di creare progetti personali. Questa buona prassi family-friendly rientra tra gli elementi organizzativi positivi.

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 scaturita dalla pandemia e dall'introduzione in Telethon di una tipologia di lavoro da remoto e ha l'obiettivo di incrementare il benessere personale in relazione alla nuova modalità di lavoro, alle relazioni e ai processi di cambiamento, fornendo supporto emotivo all'interno del contesto lavorativo alle risorse che ne avessero bisogno.

Per tale servizio è stata messa a disposizione dei lavoratori Telethon una psicologa qualificata che eserciti a domanda una attività di sostegno psicologico per quanti abbiano bisogno di un sostegno finalizzato a conciliare la vita familiare e il lavoro. Il servizio è stato 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 attivata una piattaforma welfare ed è stato erogato un voucher individuale, sul quale è caricato un credito da spendere.

Ciascun beneficiario può usare il voucher assegnato sulla piattaforma dedicata, accessibile via web con un account personale. I beneficiari possono ricercare 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 sociosanitaria 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 introdotto 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. I dipendenti godono inoltre di flessibilità oraria in ingresso e flessibilità oraria giornaliera e settimanale.

Piano ferie e chiusure aziendali

Fondazione Telethon ETS garantisce la pubblicazione, puntuale e preventiva, di un piano ferie annuale sulla Intranet aziendale. Il piano indica 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 permette di pianificare anticipatamente le proprie ferie e di facilitare la vita personale e familiare. Infatti, ad esempio, nel periodo di Natale e di Pasqua, come pure in quello delle ferie estive, le chiusure aziendali coincidono con le chiusure scolastiche.

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 sono 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 fruire 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 sue risorse, organizzando un momento di condivisione e convivialità con le famiglie, la Festa dei bambini. La giornata prevede attività di vario tipo che coinvolgono grandi e piccini, un pranzo di gruppo e una sorpresa speciale per tutti.

GUARDANDO AVANTI

Obiettivi per il futuro

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

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

- Fornire, tramite incontri informativi, gli elementi di contesto generali e specifici sugli stereotipi di genere, capire come questi ultimi ci condizionano e 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; Pride Month, giugno etc.) attraverso l'invio di comunicazioni;
- Realizzare una survey sul benessere organizzativo con un focus 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, e più dati lo dimostrano.

La percentuale complessiva di popolazione femminile è di gran lunga superiore a quella maschile: il 72% sul totale è un dato che non lascia spazio ad altri commenti. Inoltre, le donne, in Telethon, svolgono ruoli apicali a vari livelli organizzativi: alla guida della Fondazione c'è una donna e le funzioni manageriali sono ricoperte al 54% da donne. Questi dati sono di particolare rilievo e mostrano incontrovertibilmente la parità di genere all'interno dell'Organizzazione.

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