Rev.	Data	Modifiche	Redazione	Verifica	Approvazione
0	26/11/2025	Prima emissione	RSGQ	CPG	CDA
1	22/09/2026	Adeguamento welfare aziendale	RSGQ	CPG	CDA

SOMMARIO

1. Scopo e campo di applicazione 2
3. Ruoli e responsabilità 2
4. Governance e sistema di gestione 2
5. Prevenzione, segnalazioni e tutela 2
5.1. Canali disponibili per la segnalazione: 2
5.2. Tempi di gestione 3
5.3. Garanzie 3
5.4. Sanzioni 3
6. Tutela della genitorialità e work-life balance 3
6.1. Orario di lavoro e flessibilità 3
6.2. Part-time e conciliazione vita-lavoro 3
6.3. Supporto alle situazioni di cura 3
6.4. Congedi parentali e supporto alla genitorialità 3
6.5. Comunicazione e monitoraggio 4
7. Equità retributiva 4
7.1. Principi 4
7.2. Analisi del gender pay gap 4
7.3. Azioni correttive 4
7.4. Trasparenza e monitoraggio 4
8. Selezione, sviluppo e avanzamento di carriera 4
8.1. Principi generali 4
8.2. Selezione e assunzioni 4
8.3. Sviluppo professionale e formazione 5
8.4. Opportunità di crescita e sviluppo professionale 5
8.5. Monitoraggio e KPI 5
9. Formazione e sensibilizzazione 5
9.1. Principi 5
9.2. Formazione generale obbligatoria 5
9.3. Formazione specifica a ruoli chiave 5
9.4. Sensibilizzazione e comunicazione interna 6
9.5. Monitoraggio e KPI 6
10. Comunicazione e trasparenza 6
11. Monitoraggio, riesame e miglioramento continuo 6
12. Approvazione e revisione 6

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Fondazione FARO ETS, nella sua attività di cure palliative specialistiche a domicilio e in hospice, riconosce la parità di genere e l'inclusione come condizioni indispensabili per la qualità organizzativa e la sostenibilità dei servizi. Questa Politica stabilisce principi, responsabilità e impegni per garantire pari opportunità, equità di trattamento e ambienti inclusivi. Si applica a tutto il personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai volontari e ai fornitori/partner coinvolti nelle attività della Fondazione, presso tutte le proprie sedi istituzionali e operative.

2. PRINCIPI PER LA PARITÀ DI GENERE

- Tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e ritorsioni.
- Trasparenza e merito nei processi di selezione, sviluppo e promozione.
- Equità retributiva e monitoraggio periodico dei differenziali di genere.
- Conciliazione vita-lavoro: orari flessibili, smart working, banca ore, part-time, diritto alla disconnessione.
- Sostegno alla genitorialità senza differenze tra donne e uomini.
- Coinvolgimento e ascolto di tutte le persone, con canali sicuri di segnalazione.
- Miglioramento continuo attraverso KPI misurabili, riesami periodici e azioni correttive.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

- **Direzione Generale**: approva questa Politica, assegna risorse, integra la parità nella strategia, supervisiona i risultati.
- **Direzioni Sanitaria, Amministrativa, Controllo di Gestione, Professioni Sanitarie**: applicano i principi della Politica nei rispettivi ambiti.
- **Comitato per la Parità di Genere (CPG)**: supervisiona il sistema, raccoglie e analizza dati, monitora KPI, gestisce audit e reporting, propone azioni correttive.
- **Organismo di Vigilanza (OdV)**: vigila sull'applicazione dei principi anche in relazione al Modello 231/2001 e riceve le segnalazioni.
- **Coordinatori/Responsabili di area**: garantiscono comportamenti inclusivi e applicazione quotidiana della Politica.
- **Tutto il personale**: adotta comportamenti rispettosi, partecipa alla formazione e segnala eventuali violazioni.

4. GOVERNANCE E SISTEMA DI GESTIONE

La Direzione Generale provvede alla nomina formale del Comitato per la Parità di Genere (CPG), organismo incaricato di promuovere e monitorare l'attuazione dei principi di equità e inclusione all'interno della Fondazione. Il sistema viene riesaminato ogni anno, attraverso l'analisi di specifici indicatori di performance (KPI), la valutazione di rischi e opportunità e l'individuazione di eventuali azioni di miglioramento.
La Politica per la Parità di Genere è integrata nel complessivo sistema di gestione della Fondazione e si coordina con il Modello Organizzativo 231, con le attività dell'Organismo di Vigilanza (OdV), con le funzioni del Data Protection Officer (DPO) e con il sistema qualità certificato secondo la norma ISO 9001:2015.
Gli obiettivi triennali vengono definiti sulla base di una gap analysis e di una revisione iniziale che prende in esame i dati relativi all'organico e alle analisi retributive, al fine di individuare eventuali aree di miglioramento e pianificare azioni concrete per ridurre le disparità.

5. PREVENZIONE, SEGNALAZIONI E TUTELA

La Fondazione garantisce un sistema chiaro, sicuro e protetto per segnalare comportamenti contrari ai principi di questa Politica.

5.1. CANALI DISPONIBILI PER LA SEGNALAZIONE:

- Piattaforma whistleblowing anonima: https://fondazionefaro.sibilus.io/
- E-mail dedicata: parita@fondazionefaro.it
- OdV quale destinatario diretto delle segnalazioni: odv@fondazionefaro.it

5.2. TEMPI DI GESTIONE

- Presa in carico entro 5 giorni lavorativi.
- Conclusione istruttoria entro 30 giorni (salvo complessità).

5.3. GARANZIE

- Riservatezza della persona segnalante.
- Divieto assoluto di ritorsioni.

5.4. SANZIONI

- I comportamenti non conformi sono sanzionati secondo il sistema disciplinare ed il Codice Etico.

6. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E WORK-LIFE BALANCE

La Fondazione FARO ETS riconosce l'importanza di garantire un equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutto il personale, indipendentemente dal genere, dal ruolo o dalla tipologia contrattuale.

6.1. ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

- **Personale tecnico-amministrativo e di staff**
  Per le aree non soggette a vincoli di apertura al pubblico è previsto un orario flessibile, con fascia di ingresso compresa tra le ore 8:00 e le 10:00 e fascia di uscita tra le 16:00 e le 19:00, compatibilmente con le esigenze organizzative.
  Per gli uffici che garantiscono apertura al pubblico o presidio di servizio è definito un orario di presenza obbligatorio, che può comunque essere gestito con strumenti di flessibilità individuale (es. banca ore, recuperi, etc.), nel rispetto dei regolamenti interni.
- **Personale sanitario**
  L'organizzazione del lavoro si basa su una turnistica predefinita che garantisce la continuità assistenziale. Anche per questo personale è tuttavia possibile richiedere forme di flessibilità individuale (es. cambio turno, recuperi orari, banca ore), compatibilmente con i vincoli di servizio e previo accordo con le direzioni interessate.
- **Diritto alla disconnessione**
  Per tutto il personale è garantito il diritto a non rendersi disponibile al di fuori del proprio orario di lavoro. In particolare, la Fondazione si impegna a non inviare comunicazioni o richiedere attività lavorative tra le ore 22:00 e le ore 6:00, salvo emergenze assistenziali documentate

6.2. PART-TIME E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

È possibile richiedere l'attivazione di un contratto part-time al fine di far fronte a specifiche e motivate esigenze personali o familiari. Il part-time viene concesso su richiesta del/la lavoratore/trice, previa valutazione da parte della fondazione in relazione alle esigenze organizzative e di servizio. Tale misura ha carattere temporaneo e deve prevedere una data di conclusione, al termine della quale sarà possibile rivalutare la situazione e, se necessario, presentare una nuova richiesta.

6.3. SUPPORTO ALLE SITUAZIONI DI CURA

Sono previsti strumenti di flessibilità anche per le persone impegnate nella cura di familiari non autosufficienti. Tali richieste sono gestite in via prioritaria e con approccio non discriminatorio, in coerenza con la missione assistenziale della Fondazione.

6.4. CONGEDI PARENTALI E SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ

La Fondazione FARO ETS incoraggia l'utilizzo dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori. Durante il congedo, il/la dipendente mantiene pieno accesso agli strumenti informativi aziendali (intranet, newsletter) e riceve comunicazioni periodiche sulle iniziative interne, con la garanzia di non venire penalizzato/a in termini di opportunità di crescita e avanzamento.

Al rientro da un congedo (maternità, paternità, parentale o di altra natura), è previsto:

- un colloquio di rientro con la Direzione Generale ed il responsabile diretto;
- un piano di reinserimento personalizzato (es. formazione di aggiornamento, affiancamento, adeguamento graduale del carico di lavoro);

Nell'ambito del piano di reinserimento personalizzato, e in coerenza con il Patto per il benessere degli operatori, **per i primi 6 (sei) mesi successivi al rientro da un congedo di maternità o di paternità** sono previste le seguenti misure, applicabili indistintamente alle lavoratrici e ai lavoratori:

- **Personale tecnico-amministrativo e di staff**: possibilità di richiedere lo smart working nella misura massima del 30% del proprio orario settimanale, secondo le modalità previste dalla regolamentazione aziendale in materia di lavoro agile.

- **Personale sanitario**: stante l'oggettiva impossibilità di ricorrere allo smart working per le attività assistenziali dirette, possibilità di esprimere fino a 3 (tre) esigenze di turno o di orario, anziché 1 (una), in sede di programmazione della turnistica.

Le richieste sono presentate al responsabile diretto e valutate con le medesime garanzie di non discriminazione previste al punto 6.1, senza necessità di motivazioni ulteriori rispetto al rientro dal congedo.

6.5. COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO

Tutte le misure di work-life balance sono comunicate chiaramente al personale attraverso la intranet e gli incontri periodici con i responsabili. Il Comitato per la Parità di Genere (CPG) e la Direzione Generale monitorano annualmente:

- il tasso di utilizzo delle misure di flessibilità;
- la distribuzione dei congedi parentali tra uomini e donne;
- eventuali richieste respinte, con relative motivazioni.

I dati sono raccolti in forma aggregata e analizzati nel riesame annuale.

7. EQUITÀ RETRIBUTIVA

La Fondazione FARO ETS si impegna a garantire parità di trattamento retributivo tra donne e uomini, a parità di ruolo, responsabilità, esperienza e competenze.

7.1. PRINCIPI

La retribuzione è determinata in base a criteri oggettivi: livello di inquadramento, mansioni, esperienza, performance individuale e responsabilità assegnate. Sono vietate differenze retributive basate sul genere o su altri fattori discriminatori: ogni variazione retributiva (aumenti, premi, indennità) è motivata e documentata.

7.2. ANALISI DEL GENDER PAY GAP

La Fondazione FARO ETS effettua almeno una volta l'anno un'analisi del gender pay gap relativa al personale, sulla base delle informazioni tratte da:

- sistema paghe e contributi;
- organico e inquadramenti;
- indennità, premi e altre voci accessorie.

L'analisi considera sia la retribuzione fissa sia quella variabile/indennitaria, distinguendo per ruolo e livello contrattuale. I risultati vengono raccolti in un report interno presentato alla Direzione Generale e all'Organismo di Vigilanza (OdV), e discussi nel riesame annuale con il Comitato per la Parità di Genere (CPG).

7.3. AZIONI CORRETTIVE

Qualora si evidenzino gap retributivi non giustificati da fattori oggettivi (anzianità, competenze certificate, indennità di turno ecc.), la Fondazione FARO ETS:

- definisce un piano correttivo con priorità di intervento;
- comunica ai diretti interessati le misure adottate;
- assegna eventuali risorse economiche dedicate in fase di budget annuale.

7.4. TRASPARENZA E MONITORAGGIO

La Fondazione FARO ETS monitora e registra, con frequenza annuale, i seguenti KPI:

- Gender pay gap complessivo (% differenza media tra uomini e donne).
- Distribuzione per inquadramento (differenziali medi per categoria e livello).
- Andamento storico del gender pay gap su base triennale.

I dati sono trattati in forma aggregata e anonima e resi disponibili nella reportistica interna annuale sulla parità di genere.

8. SELEZIONE, SVILUPPO E AVANZAMENTO DI CARRIERA

8.1. PRINCIPI GENERALI

La Fondazione FARO ETS garantisce che i processi di reclutamento, selezione, formazione e sviluppo professionale siano equi, trasparenti e privi di discriminazioni. Ogni decisione relativa all'assunzione, alla crescita o alla promozione si basa su criteri di merito, competenze e requisiti professionali, mai su genere o altri fattori discriminatori.

8.2. SELEZIONE E ASSUNZIONI

Tutti gli annunci di lavoro devono riportare la formula: *"Il presente annuncio è rivolto a tutte le persone, senza distinzione di genere, età, orientamento sessuale, stato civile, origine etnica, credo religioso, disabilità, in conformità alla normativa vigente."*
I processi di selezione adottano sempre un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi. Quando possibile, viene garantita una lista bilanciata (almeno un candidato uomo e una candidata donna) nelle fasi finali di selezione.

8.3. SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

Ogni dipendente, collaboratore o volontario ha diritto ad accedere alle iniziative di formazione secondo criteri di pari opportunità. La Fondazione monitora la partecipazione alla formazione suddivisa per genere, garantendo un equilibrio nel lungo periodo. Sono previsti percorsi formativi specifici su leadership inclusiva, gestione dei bias inconsci, comunicazione non discriminatoria.
Per le figure sanitarie, la partecipazione a corsi e convegni ECM viene garantita secondo criteri trasparenti e inclusivi.

8.4. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Nella Fondazione FARO ETS la struttura organizzativa non prevede avanzamenti gerarchici frequenti. La crescita professionale viene quindi garantita attraverso:

- accesso equo a formazione specialistica ed ECM;
- possibilità di partecipare a progetti trasversali e incarichi aggiuntivi;
- assegnazione di responsabilità funzionali o di coordinamento, ove applicabile.

I criteri di assegnazione di queste opportunità si basano su competenze, esperienza e disponibilità, e sono comunicati in modo trasparente. Il Comitato per la Parità di Genere (CPG) monitora e registra annualmente la distribuzione di opportunità di crescita tra uomini e donne (formazione, incarichi, responsabilità), segnalando eventuali squilibri alla Direzione. I periodi di maternità, paternità o congedo parentale non costituiscono ostacolo alla partecipazione a percorsi formativi, a incarichi aggiuntivi o a responsabilità di coordinamento.

8.5. MONITORAGGIO E KPI

La Fondazione FARO ETS raccoglie e monitora periodicamente i seguenti indicatori, con dati disaggregati per genere:

- % donne/uomini assunti ogni anno.
- % partecipazione alla formazione (generale ed ECM per il personale sanitario).
- % accesso a incarichi aggiuntivi o progetti trasversali (es. referenze tematiche, gruppi di lavoro, coordinamenti funzionali).
- % donne/uomini in ruoli di responsabilità (formali o funzionali).

I dati vengono analizzati nel riesame annuale del sistema di gestione per la parità di genere. Eventuali squilibri o anomalie vengono discussi in Direzione e portano alla definizione di azioni correttive (es. ampliamento della partecipazione alla formazione, rotazione negli incarichi, sensibilizzazione dei responsabili).

9. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

9.1. PRINCIPI

La Fondazione FARO ETS riconosce che la promozione della parità di genere passa anche attraverso la cultura organizzativa. Per questo garantisce a tutto il personale percorsi formativi e momenti di sensibilizzazione mirati a:

- ridurre stereotipi e bias inconsci;
- prevenire discriminazioni e molestie;
- favorire comportamenti inclusivi e rispettosi;
- promuovere pari opportunità di crescita e responsabilità.

9.2. FORMAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA

Tutto il personale partecipa a sessioni formative obbligatorie annuali su:

- parità di genere e pari opportunità;
- inclusione e rispetto delle diversità;
- prevenzione e gestione di molestie e discriminazioni;
- diritti e doveri connessi al canale di segnalazione.

La partecipazione viene tracciata con registri presenze e certificati di completamento (anche in e-learning) con l'obiettivo di coprire 80% del personale ogni anno.

9.3. FORMAZIONE SPECIFICA A RUOLI CHIAVE

Oltre alla formazione obbligatoria, la Fondazione FARO ETS si impegna a realizzare specifici eventi formativi dedicati ai ruoli chiave dell'organizzazione.

- Coordinatori e Responsabili: moduli specifici su leadership inclusiva, gestione dei team misti, valutazioni obiettive eque.
- Management, Direttore Professioni Sanitarie: formazione su tecniche di recruiting inclusivo, riduzione dei bias nei colloqui e nelle promozioni.
- Comitato per la Parità di Genere (CPG): aggiornamento periodico sulle evoluzioni normative e sugli standard UNI/PdR 125.

9.4. SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA

Campagne interne periodiche (newsletter, intranet, bacheche) con focus su:

- pari opportunità e storie positive interne;
- giornate internazionali (es. 8 marzo, 25 novembre);
- iniziative della Fondazione in tema di inclusione;
- Incontri di sensibilizzazione per il personale sanitario e assistenziale, con focus sul linguaggio rispettoso verso colleghi/e, pazienti e famiglie;
- Promozione di eventi/seminari aperti anche a volontari e stakeholder esterni.

9.5. MONITORAGGIO E KPI

Il Comitato per la Parità di Genere (CPG), in collaborazione con Direzione Generale, monitora:

- % di partecipazione del personale ai corsi di formazione (per genere e ruolo).
- % di Coordinatori formati su moduli dedicati.
- % di copertura complessiva formazione → target: 80% annuale.
- Feedback qualitativo raccolto tramite questionari anonimi post-formazione.

10. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

La Politica per la Parità di Genere è resa disponibile a tutto il personale attraverso la intranet aziendale, le bacheche interne e gli incontri di informazione periodici. È pubblicata altresì sul sito istituzionale della Fondazione, in una sezione dedicata alla governance e alla sostenibilità. Ogni aggiornamento o revisione viene comunicato con tempestività a dipendenti, collaboratori, volontari e partner. La Direzione Generale garantisce la massima trasparenza verso gli stakeholder, condividendo i principali risultati annuali (es. indicatori di equità, iniziative di inclusione, azioni correttive adottate).

La Fondazione FARO ETS si impegna inoltre a garantire una rappresentanza equilibrata di genere tra i relatori, moderatori e partecipanti ai panel di convegni, tavole rotonde, eventi istituzionali, iniziative scientifiche ed ECM promossi o co-organizzati dalla Fondazione. Nella selezione degli speaker viene adottato un criterio di equità e inclusione, privilegiando la presenza di competenze diversificate e assicurando che entrambi i generi siano adeguatamente rappresentati. Il Comitato per la Parità di Genere (CPG) monitora annualmente la composizione dei panel e segnala alla Direzione eventuali squilibri o criticità, al fine di favorire una comunicazione pubblica coerente con i principi della presente Politica.

11. MONITORAGGIO, RIESAME E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il sistema di gestione per la parità di genere è oggetto di monitoraggio costante da parte del Comitato per la Parità di Genere (CPG). È previsto un riesame annuale da parte della Direzione Generale, con analisi dei KPI, valutazione delle criticità e definizione di azioni correttive da presentare anche all'Organismo di Vigilanza (OdV) in coordinamento con il Modello Organizzativo 231/2001.

Ogni tre anni viene effettuata una gap analysis completa, finalizzata a ridefinire gli obiettivi strategici di medio periodo. Tutto il personale è invitato a contribuire al miglioramento continuo, attraverso suggerimenti, segnalazioni e partecipazione attiva ai momenti di confronto.

12. APPROVAZIONE E REVISIONE

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione FARO ETS . La Direzione Generale è responsabile della sua attuazione e del suo aggiornamento periodico.
La revisione è prevista almeno una volta all'anno, o in occasione di:

- cambiamenti normativi rilevanti;
- esiti di audit interni o esterni;
- modifiche significative all'organizzazione o al sistema di gestione.