# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

## Fondazione Opera Immacolata Concezione ETS

| Rev. | Data | Motivazione | Redazione | Approvazione |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 09.10.2026 | Prima emissione | Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere | Comitato Guida<br>Presidente Fondazione OIC ETS<br>Direttore Generale Fondazione OIC ETS |

## LA STORIA DELLA FONDAZIONE OPERA IMMACOLATA CONCEZIONE ETS

La Fondazione Opera Immacolata Concezione ETS (di seguito "Fondazione") muove i suoi primi passi a Padova da settant'anni grazie alla lungimiranza della sig.na Nella Maria Berto e di Mons. Antonio Varotto che vollero rispondere al bisogno di alloggio di otto domestiche anziane che non essendo più in grado di lavorare perchè ormai prive dell'energia necessaria a svolgere le pesanti faccende domestiche dell'epoca, non avevano un luogo dove abitare, visto che avevano trascorso tutta la vita nelle case delle famiglie dove prestavano servizio.
La sig.na Berto e Mons. Varotto iniziano, così, a sognare di dar loro un futuro ben diverso da quello dell'accoglienza negli "Ospizi di ricovero", allora unica possibilità per una vecchiaia fuori dalla famiglia.
Il 19 marzo 1956, in via Gustavo Modena 8, a Padova si inaugura la prima residenza dell'Opera Immacolata Concezione. Un immobile con stanze a uno o due letti, tutte con servizi, una grande cucina, la sala da pranzo e spazi comuni dislocati in ogni piano per stare insieme. Una nuova modalità di accoglienza che nel decennio 1956-1965 ruppe gli schemi del tempo.
Sono questi gli anni in cui alla sig.na Berto e Don Varotto si affianca, su invito del Vescovo Girolamo Bortignon, il prof. Angelo Ferro che porta nell'Opera Immacolata Concezione cultura e spirito imprenditoriale.
Con il passare degli anni tantissime categorie sociali di pensionati e anziani iniziano a rivolgersi all'Opera Immacolata Concezione per chiedere accoglienza. È così che nel decennio tra il 1966 e il 1975 viene costruito a Padova il Centro Nazareth, su una superficie di 20.000 metri quadrati. Un vero e proprio "villaggio" in grado di ospitare oltre 400 persone in un contesto pensato per favorire le relazioni. Un'idea nuova di accoglienza che mette gli ospiti al centro della vita del "villaggio", facendo convivere persone autonome con non autosufficienti tutto in un contesto residenziale che ha come obiettivo finale il prolungare l'autosufficienza.
Negli anni tra il 1976 e il 1985 la Fondazione esce dal perimetro del territorio padovano per rispondere ai bisogni di accoglienza del territorio regionale. Si inaugurano i centri di San Giovanni in Monte (VI) sui colli Berici, Asiago (VI), Thiene (VI) e Carmignano di Brenta (PD) e negli stessi anni la famiglia Simonetti dona all'Oic la residenza di Oderzo (TV).
Intanto in Veneto le situazioni sociali iniziano a mutare e l'Opera Immacolata Concezione tra il 1986 e il 1995 inizia ad attivarsi per dare risposte, anche, agli ospiti non autosufficienti. Viene così avviata a Padova una sperimentazione nella residenza Santa Chiara nel quartiere Armistizio (conosciuto come Mandria) dove con successo si dimostra la perfetta compatibilità tra la complessità di gestione di grandi numeri di ospiti e il mantenimento di elevati standard qualitativi e di personalizzazione delle prestazioni anche in condizione di estrema fragilità.
Dal 1996 a oggi la Fondazione si concentra sull'obiettivo di rispondere con efficacia ai molteplici e diversi bisogni delle persone anziane basando la propria attività di accoglienza su logiche di multidimensionalità e polifunzionalità.
Si ridisegna e si completa il centro della Mandria, oggi denominato CIVITAS VITAE ANGELO FERRO, si inaugura il nuovo centro di Vedelago e si ristrutturano, per adeguarli alla condizione di non autosufficienza, tutti gli altri Centri qualificandoli con il nome di un testimone cristiano del luogo.
Si costruiscono rapporti di collaborazione con la Parrocchia di Borgoricco per la ristrutturazione e la gestione della Residenza Anna Maria Bressanin donata dalla famiglia alla Parrocchia di Borgoricco con l'indicazione di realizzarne una struttura per assistere gli anziani.
Nel 2015 la Fondazione concretizza le relazioni con le Suore di Carità San Vincenzo De Paoli e la Fondazione prende in gestione l'omonimo pensionato situato a Treviso.

A Padova, presso la Civitas Vitae Angelo Ferro, a dicembre 2018, si inaugura la gestione dell'Ospedale di Comunità, il più grande del Veneto con sessanta posti letto, subentrando alla gestione della Struttura intermedia fino a quel momento in capo all'ex Ulss16.
A maggio 2019, sempre in Civitas Vitae Angelo Ferro, viene inaugurata l'Unità riabilitativa territoriale. Si completa così il Polo sanitario della Fondazione a Padova che comprende il Reparto per persone in stato vegetativo permanente, l'Hospice, l'Ospedale di Comunità e l'Unità riabilitativa territoriale.
A giugno 2019, dopo la positiva sperimentazione nella gestione della Residenza San Vincenzo De' Paoli di Treviso, la Fondazione acquisisce quella della Casa Albergo San Vincenzo De' Paoli, dimora storica di Gorizia, fino ad allora portata avanti dalle Suore di Carità San Vincenzo De' Paoli. A Thiene vengono progettati gli spazi che daranno vita al Centro Diurno per non autosufficienti. Nel 2020 nasce il Polo sanitario di Thiene formato da Hospice e Ospedale di Comunità.
Durante e dopo la pandemia, la Fondazione ha vissuto anni intensi, focalizzandosi sulla protezione dei propri ospiti e riorganizzando i propri servizi di telemedicina e assistenza integrata.
La Fondazione Opera Immacolata Concezione ETS (OIC) di Padova è entrata ufficialmente nel Guinness World Records il 4 maggio 2024 per aver organizzato il più grande raduno di centenari/e al mondo.
La cerimonia ufficiale per la posa della prima pietra del nuovo centro della Fondazione a Caorle è avvenuta il 12 giugno 2024. Il cantiere ha dato il via alla costruzione del Centro residenziale e di servizi per anziani "Madonna dell'Angelo". La struttura sorge sul terreno della storica ex colonia marina "Nostra Signora di Lourdes".

Il nuovo Centro Diurno per persone anziane non autosufficienti della Residenza "Giovanni Botton" a Carmignano di Brenta è stato inaugurato ufficialmente il 6 settembre 2024. Questo servizio rappresenta un'importante estensione dell'offerta socio-sanitaria post-2020 per il territorio dell'Alta Padovana.
Nel dicembre 2025, la Fondazione ha celebrato i suoi primi 70 anni di storia di cura, inaugurando il murales "L'abbraccio della cura".

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Fondazione ha come propria mission la promozione della persona, ed in particolare della persona anziana, riconoscendone, come tale, la sua dignità e più in particolare valorizzando questa stagione della vita come risorsa e potenzialità.

Tale mission si sviluppa creando situazioni e contesti in cui la relazione tra le persone, tra le generazioni, tra i ruoli, tra gli ambienti, diventi testimonianza concreta della possibilità che ognuno ha, di crescere sempre più in pienezza, secondo l'ispirazione cristiana che contraddistingue la Fondazione e nel costante perseguimento di finalità di solidarietà e utilità sociale.

La Persona ospite è al centro dell'Opera. Un paradigma declinato con i fatti in tutte le sedi, 365 giorni all'anno nelle 24 ore di ogni giorno. La Persona ospite al centro è un assunto che si manifesta con la presenza di grandi spazi coperti e scoperti a disposizione di tutti e di tutte, con confort residenziali sempre aggiornati, con il rispetto dovuto a chi ha tanto lavorato negli anni giovanili per il futuro dei suoi figli e delle sue figlie e del suo paese e con il prendersi a cuore solitudini, sofferenze, menomazioni escludendo ogni tentazione di business. La Fondazione crede profondamente che solo attraverso lo sviluppo di un ruolo sempre più attivo delle persone longeve, facendo tesoro delle loro esperienze e relazionalità, è possibile sviluppare la futura comunità sociale. L'operare dell'OIC si basa su una visione globale delle complesse problematiche che caratterizzano le persone anziane, in cui i fattori legati alla presenza di patologie fisiche si intrecciano strettamente con quelli di carattere psico-sociale.

Nel delineare la sua visione strategica, la Fondazione continua inoltre a sviluppare percorsi di innovazione dei servizi e di integrazione tra dimensione sanitaria, socio-sanitaria, sociale e territoriale (si pensi alla creazione dello Sportello Nuovi Passi, che attraverso incontri con professionisti/e e specialisti/e, rappresenta uno spazio di ascolto, orientamento e informazione dedicato alle persone con fragilità cognitive e alle loro famiglie).
Consapevole che un ruolo centrale è svolto dalle persone che lavorano nella Fondazione e che il lavoro di cura richiede competenze professionali, sensibilità e responsabilità, si continua a investire nella formazione degli operatori e delle operatrici, attraverso percorsi di aggiornamento e programmi accreditati ECM, rafforzando competenze sempre più adeguate alla complessità dei bisogni assistenziali.
Parallelamente prosegue l'impegno nell'innovazione degli spazi e delle strutture. Gli interventi di efficientamento energetico e riqualificazione degli edifici stanno contribuendo a trasformare le strutture della Fondazione in ambienti sempre più sicuri, sostenibili e tecnologicamente avanzati, veri e propri smart building capaci di migliorare la qualità degli ambienti e il benessere delle persone.
Guardando al futuro, la Fondazione continuerà a rafforzare il proprio impegno nella costruzione di un welfare capace di rispondere alle trasformazioni della società, sostenendo le famiglie, sviluppando servizi sempre più integrati con il territorio e promuovendo comunità inclusive e solidali.

## LE STRUTTURE E I SERVIZI

La Fondazione svolge attività di interesse generale prevalentemente nell'ambito dell'assistenza sociale, socio sanitaria e all'infanzia attraverso la gestione di 12 Centri Servizi collocati tra Veneto e Friuli Venezia Giulia, con un'offerta che comprende l'accoglienza per persone auto e non autosufficienti, la gestione di reparti ospedalieri e l'assistenza domiciliare.

In linea con l'approccio di OIC alla longevità attiva, la gamma dei servizi offerti è pensata per rispondere a tutte le esigenze delle persone non solo in termini sanitari e di sicurezza, ma anche sociali, relazionali, ricreativi, culturali e spirituali.

L'obiettivo della Fondazione è creare una rete di servizi sempre più puntuale capace di rispondere alle esigenze di tutte le persone. Per questo oltre alle residenze sanitarie assistite la Fondazione porta avanti il suo impegno di prossimità alle persone fragili attraverso i centri diurni, l'assistenza domiciliare integrata, le residenze per autosufficienti, l'hospice, il cohousing e i centri infanzia.

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- UNI/PdR125:2022
- Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea

## IMPEGNO DELLA DIREZIONE, OBIETTIVI e APPLICABILITA': IL PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Fondazione ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e

incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Il documento di policy per la parità di genere è finalizzato a rimuovere ogni barriera di genere nell'esercizio delle attività svolte dalla Fondazione.

Questo documento offre le linee guida da implementare continuamente per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

In conformità alle linee guida UNI/PDR 125:2022, la presente Politica:

- è stata definita dalla Direzione aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida, costituito in data 01 ottobre 2026;
- è stata comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.
- sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione a tutto il personale;
- sarà oggetto di revisione o conferma periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- sarà coordinata da una figura responsabile, designata dall'Alta direzione e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Fondazione ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità, anche per una valorizzazione del personale;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere in un'ottica di correttezza e trasparenza;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con il personale al fine di coinvolgerlo nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarlo nei confronti dei principi della Parità di Genere;
- tutela della persona;
- contrasto di ogni forma di violenza e discriminazione, contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le attività e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

**POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere.
Le procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

Selezione ed assunzione (recruitment): è stata predisposta una procedura per la selezione e assunzione del personale perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio, considerando esperienze, capacità e competente criteri guida nella scelta dei/delle migliori/e candidati/e;

Gestione della carriera: la Fondazione garantisce al personale OIC di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership, gestione dei conflitti;

Equità salariale: è stato predisposto un funzionigramma (mansionario) contenente le descrizioni delle varie mansioni presenti nell'organizzazione della Fondazione in modo neutro rispetto al genere nonché una procedura dedicata;

Genitorialità, cura, conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):

1. è stato predisposto un documento informativo rivolto a tutto il personale OIC contenente le indicazioni dei diritti spettanti durante e dopo il congedo di maternità/paternità e favorendo il reinserimento al termine dello stesso.
   Sempre nello stesso documento sono riportate le azioni concrete per migliorare il *work-life balance* del personale OIC attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile come per esempio part time, considerando anche l'organizzazione del lavoro.
   Tale documento è pubblicato nell'app Z-connect dei dipendenti e consegnato in forma cartacea a tutto il personale neo assunto.
2. L'organizzazione ha formalizzato regole e modalità per usufruire della flessibilità di orario.
3. L'organizzazione effettua una valutazione periodica delle esigenze di flessibilità del personale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: la Fondazione OIC nello svolgimento delle diverse attività aziendali si adopera per evitare ogni forma di discriminazione, si impegna a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso dei percorsi dedicati di sensibilizzazione che creino consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani, vieta ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale.

Il rispetto della Politica è monitorato e assicurato dal Comitato Guida, il quale è garante dei processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività. Per la gestione delle segnalazioni, il Comitato Guida si affida a un ODV esterno al fine di garantire imparzialità e prevenire eventuali conflitti di interessi.

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Padova, 09/10/2026

Cavagnis Andrea
Presidente
Fondazione OIC ETS

Toso Fabio
Direttore Generale
Fondazione OIC ETS