

# TREVISO IN RETE PER L'INCLUSIONE E LA PARITÀ

PROTOCOLLO DI RETE DEI PROGETTI FINANZIATI IN PROVINCIA DI TREVISO CON DDR N. 868 DEL 03.08.2023

DGR 1522 del 29.11.2022

P.A.R.I.

PROGETTI E AZIONI DI RETE INNOVATIVI PER LA PARITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

TRA

i soggetti indicati nell'Allegato A al presente Protocollo

**PREMESSO CHE**

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dedica alla parità di genere un obiettivo specifico, il n. 5 tra i 17 definiti per la costruzione di un nuovo modello di società, da cui discendono le strategie nazionali e regionali sul tema.

La Legge Regionale n. 3 del 15/02/2022 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" riconosce la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del territorio.

Nell'ambito del PR VENETO FSE+ 2021-2027 - che individua nell'ambito della Priorità 1 "Occupazione" l'Obiettivo specifico c) "Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone" – la Regione del Veneto ha emanato la DGR 1522 del 29 novembre 2022 P.A.R.I. "Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la Parità e l'Equilibrio di Genere".

La DDR 652 del 22 giugno 2023 ha approvato le graduatorie relative al bando P.A.R.I. di cui sopra e ha finanziato, relativamente al territorio provinciale di Treviso, i seguenti progetti:

- 6413-0001-1522-2022 "Minerva: STEAM al femminile" – ente capofila: Fondazione ENAC Veneto.  
Lo scopo del progetto è favorire l'accesso di ragazze e donne alle discipline e professioni STEAM. La sotto rappresentazione delle donne nel mondo STEAM è prevalentemente dovuta a condizionamenti sociali/familiari che agiscono sin dall'infanzia, a causa dei quali le studentesse tendono ad avere meno fiducia nelle proprie capacità in queste materie. Allo stesso modo, la scarsità di esempi, nella narrazione comune, di donne lavoratrici in ambito STEAM fa sì che le ragazze si identifichino meno, rispetto ai compagni maschi, con queste professioni. Il progetto vede dunque nell'insegnamento STEAM uno degli assi principali del percorso per la parità, a partire quindi dalle competenze, consolidando e rafforzando la rete di servizi di orientamento e rafforzando, in un disegno unitario e nella collaborazione tra tutte le realtà educative – scuole, enti di formazione, fondazioni ITS e università, ma anche famiglie e imprese – l'offerta educativa e formativa per le competenze STEAM.

- 399-0001-1522-2022 “Female Skills” – leva innovativa per organizzazioni e servizi territoriali” – ente capofila: UNISEF Treviso – Pordenone

Lo scopo del progetto è proporre un nuovo approccio sul tema della parità di genere. Insieme all’impegno su prevenzione e riduzione di stereotipi, discriminazioni e più in generale del gender gap, il progetto si concentra sul percorso culturale di riconoscimento delle qualità e delle competenze del femminile. Competenze e qualità del femminile e del maschile non sono intese qui come caratteristiche attribuibili al sesso biologico, quanto piuttosto come approcci complementari, che possono essere espressi e coltivati da ogni persona.

Tra le competenze e qualità del femminile, citiamo a titolo esemplificativo: cura, collaborazione, ascolto e gentilezza, intuizione e creatività, come espressione di una cultura umanistica, oggi trascurata dal modello prevalente, maggiormente connotato al maschile e centrato su una cultura tecnica, che si esprime con una forte attenzione a dati, efficienza e performance.

Teorie di riferimento – in ambito sociale, organizzativo e di leadership - evidenziano che l’approccio umanistico è culturalmente attribuito alle donne. Dati di ricerca raccontano comportamenti delle donne più attenti alla dimensione etica e di sostenibilità, oltre che mettere in luce gli impatti positivi di un approccio inclusivo rispetto a benessere, efficienza e innovazione, sia nelle organizzazioni che nella società. Con queste motivazioni, il progetto sostiene la valorizzazione delle donne e dell’approccio femminile come risorsa, verso un nuovo modello di sviluppo sostenibile e inclusivo nei luoghi di vita e di lavoro.

- 57-0001-1522-2022 “G.I.R.L.S. – Giovani Innovatrici In Rete, Leader nella Società” – ente capofila: Ecipa soc. cons. a r.l.

Lo scopo del progetto è favorire e facilitare l’inclusione lavorativa delle giovani donne nel mercato del lavoro. Il progetto si articola attraverso interventi di orientamento, formazione professionale e tirocinio per donne disoccupate con lo scopo di fornire competenze teoriche e pratiche per facilitare l’inserimento lavorativo delle donne disoccupate; attività di sensibilizzazione, formazione e orientamento nelle scuole con l’obiettivo di superare gli stereotipi che condizionano le scelte scolastiche e lavorative delle giovani donne, educando le nuove generazioni a superare tali pregiudizi che ancora permeano la società; attività di sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita-lavoro, sensibilizzando le aziende sugli strumenti e i servizi di welfare aziendale che possono essere implementati per facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa dei propri dipendenti, ma anche coinvolgendo le amministrazioni locali e i/le fornitori/ici di servizi in attività partecipative, dimostrando il ruolo centrale che questi attori hanno nella comunità per offrire servizi adeguati.

Per raggiungere questi obiettivi, il progetto ha costruito una rete di attori pubblici e privati, ciascuno coinvolto in modo diverso e con ruoli specifici nelle attività, con lo scopo di promuovere un inserimento lavorativo equo e libero da qualsiasi tipo di stereotipo.

- 4360-0001-1522-2022 “We.La.Pa. Welfare, Lavoro e Parità. Una rete innovativa territoriale per la parità di genere in ambito lavorativo e professionale a Treviso e provincia” – ente capofila: Manpower srl.

Lo scopo del progetto è il rafforzamento di una rete di partner nel territorio trevigiano, al fine di ridurre il divario salariale di genere. Il gender pay gap è una problematica complessa che deriva da diversi fattori socio-culturali, tra cui stereotipi di genere, discriminazione e mancanza di trasparenza salariale. Questi fattori influenzano negativamente le opportunità di carriera e il compenso economico delle donne rispetto ai loro colleghi uomini. Il progetto mira a promuovere la

consapevolezza sul gender pay gap attraverso campagne di sensibilizzazione e programmi educativi, che informino sia i/le datori/ici di lavoro che i/le lavoratori/ici, così come la società civile sull'importanza di una retribuzione equa.

La collaborazione tra scuole, enti di formazione, università, famiglie e imprese è essenziale per creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Solo attraverso un impegno congiunto e coordinato sarà possibile abbattere le barriere che contribuiscono al gender pay gap e promuovere una cultura di parità salariale. L'obiettivo finale è costruire un futuro dove il talento e le competenze siano riconosciuti e valorizzati indipendentemente dal genere, contribuendo così a una società più giusta e inclusiva.

La DGR 1522/2022 prevede come output obbligatorio dei progetti finanziati un “protocollo di attivazione di una rete territoriale operante sulla tematica al centro dell’iniziativa progettuale”

È attivo l’“Accordo territoriale per la realizzazione di una rete provinciale per l’inclusione e l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità e svantaggiate” sottoscritto in data 28 ottobre 2020 da una pluralità di attori del territorio interessati a non disperdere la collaborazione proficuamente avviata.

Gli enti capofila hanno valutato, concordato e condiviso con la Regione del Veneto che, a fronte delle finalità comuni dei progetti, fosse opportuno stilare un unico protocollo condiviso a valere sul territorio della Provincia di Treviso. La Regione del Veneto ha approvato la proposta in occasione della Cabina di Regia svoltasi in data 24 aprile 2024.

Durante le attività appositamente previste dai quattro progetti per la stesura del protocollo è emerso che la parità di genere porta con sé più ampie riflessioni in merito alle discriminazioni e agli stereotipi tutti. Si è pertanto ritenuto, pur mantenendo la centralità del tema della parità di genere, di implementare una rete che possa operare sul territorio contro tutti gli stereotipi e nell’ottica di una più ampia inclusione.

## TUTTO CIÒ PREMESSO

### ARTICOLO 1

#### Finalità e obiettivi

Quanto segue enuncia le finalità e gli obiettivi del Protocollo d’Intesa, riconoscendo le premesse come parte inalienabile e essenziale del medesimo. I/le sottoscrittori/ici convengono sull’importanza di favorire le finalità condivise nel territorio Trevigiano:

1. La promozione di un nuovo approccio alla parità di genere, non solo centrato su prevenzione e riduzione degli stereotipi e del gender gap, ma capace di valorizzare le donne e il femminile come risorsa per la comunità, sia a livello lavorativo che nella vita privata delle persone.
2. La promozione di un cambiamento culturale e strutturale verso un modello di sviluppo che lega l’inclusione ai processi di innovazione sociale ed economica, nelle organizzazioni pubbliche, private e del privato-sociale.

Nello specifico, gli obiettivi che si perseguono attraverso l'adesione e la ratifica di questo protocollo mirano a facilitare la transizione verso un nuovo modello di sviluppo:

- a. Promozione della parità di genere attraverso l'implementazione di modelli organizzativi inclusivi e l'applicazione di strumenti di gestione della diversità e inclusione, anche mediante la valorizzazione della leadership femminile.
- b. Valorizzazione delle qualità e delle competenze cosiddette “del femminile”, slegandole dall'attribuzione a un genere specifico e utilizzandole come catalizzatori per promuovere un percorso di innovazione sociale ed economica basato su equità, sostenibilità e inclusione di diversità di genere, generazionali, culturali ed etniche, nonché legate alla disabilità e agli orientamenti sessuali.
- c. Potenziamento dell'autonomia femminile, a livello sociale, professionale, economico e di leadership.
- d. Miglioramento della collaborazione tra realtà educative, famiglie e imprese nell'informare e proporre un'offerta educativa comprensiva di tutte le discipline, che sappia coinvolgere il genere femminile, al fine di abbattere gli stereotipi di genere che condizionano le donne nelle scelte riguardanti i propri percorsi di studio e carriera, per esempio in ambito STEAM.
- e. Sviluppo di servizi innovativi e modelli di intervento per facilitare il cambiamento a livello personale, organizzativo e territoriale.
- f. Implementazione di nuovi modelli di monitoraggio in merito alle organizzazioni che adottano piani di *welfare* aziendale e/o piani di *diversity management* nella Provincia di Treviso, anche al fine di integrare gli indicatori di cui sotto.
- g. Promozione della cooperazione tra i/le sottoscrittori/ici e l'ingresso progressivo di nuovi partner all'interno della rete, per garantire un coordinamento duraturo, strutturale e il più esteso possibile.
- h. Realizzazione di sinergie concrete tra i partner per ottimizzare l'uso delle risorse e massimizzare gli impatti positivi sul territorio di Treviso.
- i. Sostegno all'imprenditorialità femminile sul territorio della Provincia di Treviso.

Questi impegni delineano una cornice di azione che i/le contraenti si impegnano a rispettare e promuovere, per contribuire efficacemente alla realizzazione delle finalità suddette.

La definizione di nuovi obiettivi viene periodicamente deliberata dalla Cabina di Regia, secondo quanto previsto dall'articolo 5.

Al fine di monitorare l'efficacia delle attività della rete finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra sono previsti i seguenti indicatori:

- Tasso di disparità contrattuale e salariale tra uomini e donne nella Provincia di Treviso e tasso di disparità del compenso tra uomini e donne in libera professione;
- Iscrizioni a scuole superiori e università per indirizzo e facoltà, suddivisi per categorie (maschile/femminile, italiani/stranieri ecc.);
- Tasso di occupazione suddiviso per categorie (maschile/femminile, italiani/stranieri ecc.).

Ulteriori e più specifici indicatori verranno individuati dalla Cabina di Regia secondo quanto previsto dall'art. 5.

## ARTICOLO 2

### Impegni dei/le sottoscrittori/ici

Quanto segue enuncia specificamente gli obblighi e gli impegni sottoscritti dalle parti. Esse riconoscono il significativo valore aggiunto derivante dalla collaborazione volontaria e attiva nel lavoro di rete. Pertanto convengono unanimemente sulla necessità che il presente Protocollo costituisca il fondamento per

l'instaurazione di una rete territoriale duratura, finalizzata al miglioramento degli impatti sulla comunità dell'intera Provincia di Treviso.

In virtù della sottoscrizione del suddetto Protocollo d'Intesa, le parti si impegnano a:

- a. Condividere e facilitare l'accesso alle conoscenze relative ai temi di progetto - parità di genere, modelli organizzativi inclusivi, gestione e inclusione della diversità, empowerment femminile, competenze "del femminile" - al fine di promuovere la valorizzazione di tutte le differenze, nonché la prevenzione e la progressiva eliminazione di pregiudizi e discriminazioni.
- b. Istituire un database digitale che comprenda informazioni su partner di progetto, stakeholders locali, servizi disponibili sul territorio, progetti e prassi virtuosi.
- c. Favorire l'analisi delle necessità territoriali e identificare i nodi critici da affrontare, sviluppando piani d'azione concreti mediante la raccolta e diffusione di ricerche scientifiche e statistiche, sia esistenti sia commissionate ex novo.
- d. Formulare una strategia comune di sensibilizzazione del territorio mediante azioni di divulgazione e formazione condivise sui temi del presente accordo, mirate ad armonizzare le attività dei/le sottoscrittori/ici e a massimizzare gli impatti positivi.
- e. Coordinare la progettazione e gli eventi nell'ottica di attivare un piano operativo e un calendario di attività provinciali condivisi, essenziali per il successo delle iniziative e per l'efficiente allocazione delle risorse economiche e umane.
- f. Supportare gli/le aderenti alla rete territoriale nell'acquisizione e nell'applicazione al proprio interno di metodologie relazionali, di comunicazione interpersonale e di modelli organizzativi che incarnino principi di inclusività e partecipazione.
- g. Definire le modalità di valutazione dell'impatto della rete di coordinamento territoriale e supervisionare le relative attività, considerando sia gli indicatori presenti all'art. 1 del presente accordo sia quelli successivamente individuati.
- h. Elaborare degli strumenti comuni per la comunicazione interna ed esterna relativa ai temi trattati nel Protocollo e in tutte le iniziative correlate (ad esempio logo, banner, grafiche ecc.).

Questi impegni delineano una strategia complessiva che i/le sottoscrittori/ici si obbligano a rispettare e promuovere, al fine di contribuire efficacemente alla realizzazione degli obiettivi dichiarati.

Ulteriori impegni potranno essere individuati dalla Cabina di Regia.

### ARTICOLO 3 Incontri tematici

I quattro Enti capofila dei progetti PARI approvati sulla Provincia di Treviso, membri della Cabina di Regia di cui al seguente art. 5, si impegnano a organizzare almeno 4 incontri tematici all'anno relativi agli specifici argomenti delle singole progettualità, in particolare:

- Donne e STEAM per il progetto 6413-0001-1522-2022 "Minerva: STEAM al femminile" – ente capofila: Fondazione ENAC Veneto.

- Nuovi modelli organizzativi per il progetto 399-0001-1522-2022 “Female Skills – leva innovativa per organizzazioni e territori” – ente capofila: UNISEF Treviso – Pordenone
- Occupazione femminile per il progetto 57-0001-1522-2022 “G.I.R.L.S. – Giovani Innovatrici In Rete, Leader nella Società” – ente capofila: Ecipa soc. cons. a r.l.
- Gender Pay Gap per il progetto 4360-0001-1522-2022 “We.La.Pa. Welfare, Lavoro e Parità. Una rete innovativa territoriale per la parità di genere in ambito lavorativo e professionale su Treviso e provincia.” – ente capofila: Manpower srl.

Gli incontri vengono moderati da un rappresentante dell’Ente capofila di riferimento della tematica, che determina l’organizzazione, gli specifici argomenti e finalità dell’incontro, e possono svolgersi sia in presenza che in modalità on-line.

Gli Enti capofila si impegnano a partecipare a tutti gli incontri, anche quelli non relativi alla propria tematica e a riferire alla Cabina di Regia gli esiti degli stessi.

Gli incontri sono aperti alla più ampia partecipazione di attori del territorio interessati alle tematiche trattate e alla comunità locale, anche al fine di promuovere la diffusione delle attività e del lavoro svolti dalla Rete nata grazie al presente Protocollo.

Qualora ritenuto necessario, sarà facoltà degli Enti capofila incrementare il numero di incontri per affrontare specifiche tematiche in maniera più dettagliata.

#### **ARTICOLO 4**

#### **Governance**

Per l’attuazione e il monitoraggio degli impegni e delle finalità precedentemente indicate, con la sottoscrizione del presente Protocollo i soggetti firmatari si dotano di un sistema di governance inclusivo, che favorisca la sperimentazione diretta e il consolidamento di questo approccio, ove già presente, tra i soggetti della rete e faccia della stessa un esempio di riferimento sul territorio.

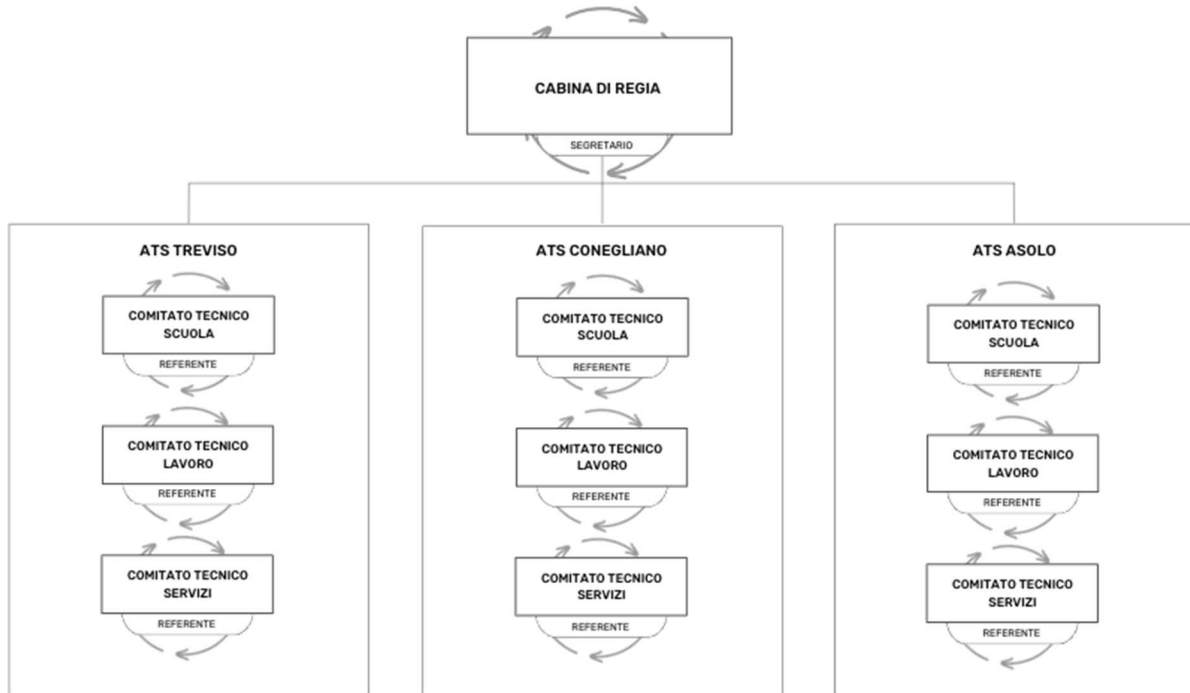
##### Organi di governance

- Cabina di Regia
- Comitati Tecnici per ciascun territorio che corrisponde all’ATS di competenza

##### Rappresentanza

- Ad ogni livello di governance, le parti si impegnano a garantire un’equa rappresentatività tra i generi, non inferiore al rapporto 70/30.
- La Cabina di Regia sarà inoltre espressione delle diverse tipologie di stakeholders coinvolti: enti pubblici, settore privato e privato sociale.

Nelle attività di coinvolgimento degli stakeholders e nella gestione dei processi decisionali, saranno adottati strumenti e pratiche partecipativi e inclusivi della diversità.



## ARTICOLO 5 Cabina di Regia

Alla Cabina di Regia sono affidati i seguenti compiti:

- Determinare, entro tre mesi dall'insediamento, la composizione dei Comitati Tecnici in base a quanto previsto dall'articolo seguente.
- Determinare, entro sei mesi dall'insediamento, nuovi indicatori previsti dall'art. 1. Resta sempre ferma la possibilità di introdurre nuovi indicatori in una fase successiva.
- Definire periodicamente gli obiettivi da raggiungere
- Misurare il raggiungimento degli obiettivi tramite gli indicatori di cui al precedente art. 1.
- Supervisionare le attività dei diversi Comitati Tecnici per tramite del presente Protocollo, assicurando che le linee guida e le direttive provinciali e regionali siano seguite.
- Elaborare un piano di attività annuale, a cui i singoli soggetti firmatari del presente Protocollo potranno aderire, volto a dare operativa attuazione agli impegni assunti con il Protocollo e indicati all'art. 2.
- Condividere gli strumenti e un metodo di lavoro comune per lo sviluppo delle progettualità proposte.

La Cabina di Regia, coordinata da Veneto lavoro, è composta da:

- Un/a rappresentante dell'ambito di Treviso di Veneto Lavoro (coordinatore e membro permanente)
- I/le 4 rappresentanti degli Enti capofila dei progetti PARI sulla Provincia di Treviso, anche in qualità di enti accreditati per i Servizi al Lavoro e alla Formazione (membri permanenti)
- Un/a rappresentante della Cooperazione sociale
- Un/a rappresentante delle associazioni di categoria
- Un/a rappresentante sindacale

- Un/a rappresentante per ciascun ATS – Ambiti Territoriali Sociali (membri permanenti)
- Un/a rappresentante dell’Azienda Ulss 2 Marca Trevigiana
- Un/a rappresentante dell’Ufficio Scolastico Territoriale
- Il/La Consigliere/a di Parità per la Provincia di Treviso
- Un/a rappresentante della Camera di Commercio Treviso Belluno
- Un/a rappresentante della Provincia di Treviso

La Cabina di Regia si riunisce con una frequenza almeno semestrale e può essere convocata anche sulla base di specifiche esigenze che dovessero emergere.

Il/la coordinatore/ice, i/le rappresentanti dei quattro Enti capofila e dei tre ATS sono membri permanenti della Cabina di Regia.

Gli altri membri, detti non permanenti, cambiano con cadenza biennale, salvo si tratti di cariche elettive.

Questo approccio è finalizzato a integrare nuove prospettive e competenze, promuovendo l'innovazione e la sensibilità ai cambiamenti nel contesto di applicazione del presente accordo.

I vantaggi principali di questa strategia includono:

- **Continuità operativa:** la presenza sia di membri permanenti che non permanenti permette di mantenere un equilibrio tra nuove idee e esperienza accumulata, con i membri più esperti che facilitano l'integrazione dei/le nuovi/e arrivati/e e contribuiscono alla continuità delle politiche e delle pratiche operative.
- **Rappresentatività e rinnovamento:** il sistema di rotazione biennale riflette le dinamiche mutevoli del contesto operativo, consentendo l'inclusione di rappresentanti che portano idee aggiornate e rispondono alle esigenze recenti del territorio e dei progetti.
- **Gestione del cambiamento:** la presenza di membri non permanenti previene la stagnazione e l'accumulo di potere, creando un ambiente dinamico e reattivo che facilita l'adattamento a nuovi scenari.
- **Sviluppo della capacità e leadership:** la rotazione offre regolarmente opportunità di crescita personale e professionale, promuovendo lo sviluppo di competenze in leadership e governance tra i membri della Cabina di Regia.

## ARTICOLO 6 Comitati Tecnici

Nel contesto del Protocollo d'Intesa, per ciascun ATS (Ambito Territoriale Sociale) — Conegliano, Treviso e Asolo — saranno formati tre distinti Comitati Tecnici: Comitato Scuola, Comitato Lavoro e Comitato Servizi (alla persona). I Comitati Tecnici rivestono un ruolo fondamentale per assicurare che le politiche e le azioni siano adatte e rispondenti alle specifiche esigenze locali.

Struttura dei Comitati Tecnici

- **Composizione:** ogni Comitato è composto da stakeholders territoriali che possiedono competenze e esperienze specifiche nel settore di riferimento del Comitato. Questo include stakeholders quali associazioni di categoria, sindacati, organizzazioni, enti accreditati e altri attori strategici a seconda del focus del Comitato.
- **Referente del Comitato:** ogni Comitato è guidato da un/a referente, nominato a maggioranza semplice all'interno di ogni Comitato, il quale ha il compito di coordinare le attività dello stesso e

facilitare la collaborazione tra i membri. Il/la referente agisce anche come punto di contatto principale tra il Comitato e la Cabina di Regia, garantendo che le comunicazioni e le informazioni circolino efficacemente.

I Comitati Tecnici si riuniscono ogni quattro mesi e, in conclusione a ogni convocazione, il/la referente riporta i risultati alla Cabina di Regia.

Di seguito sono riportate, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le funzioni dei Comitati Tecnici:

- **Analisi e Valutazione:** i Comitati analizzano le esigenze e le sfide specifiche del settore e del territorio che rappresentano. Questo include la valutazione delle risorse disponibili, delle barriere alla realizzazione degli obiettivi e delle opportunità di miglioramento e innovazione.
- **Proposta di Soluzioni:** basandosi sull'analisi effettuata, i Comitati propongono soluzioni pratiche e strategie per affrontare le problematiche identificate. Questo può includere la proposta di nuovi progetti, l'adattamento di politiche esistenti o l'avvio di partnership strategiche.
- **Monitoraggio e Feedback:** oltre a proporre soluzioni, i Comitati monitorano l'attuazione delle strategie nel loro settore e forniscono feedback regolari alla Cabina di Regia. Ciò assicura che eventuali modifiche possano essere fatte tempestivamente.
- **Comunicazione e Advocacy:** i Comitati hanno anche un ruolo importante nel comunicare le esigenze e le priorità del loro settore agli stakeholders più ampi. Possono anche svolgere attività di advocacy per promuovere politiche che beneficino il loro settore.

L'interazione tra i Comitati e la Cabina di Regia è essenziale per il successo del Protocollo d'Intesa. Il/la referente di ciascun Comitato garantisce che le raccomandazioni e i feedback dello stesso siano presi in considerazione nelle decisioni strategiche e che ci sia un allineamento tra le iniziative locali e gli obiettivi più ampi del Protocollo. Questo sistema di collaborazione e comunicazione assicura che tutte le parti siano informate e coinvolte nel processo decisionale, ottimizzando così l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese.

## ARTICOLO 7

### Adesione altri soggetti

Il presente Protocollo è aperto all'adesione di altri enti e istituzioni rispetto agli originari sottoscrittori, che siano interessati a promuovere e collaborare alle finalità e attività stabilite.

La condizione di ammissibilità riguarda l'operatività del soggetto richiedente nella Provincia di Treviso.

La domanda di adesione, sottoscritta dal/la legale rappresentante dell'aderente, contenente la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente e senza riserve quanto stabilito dal presente Protocollo, dovrà essere trasmessa a mezzo posta elettronica certificata al/la Coordinatore/ice della Cabina di Regia, che provvederà ad informare gli altri soggetti parte del protocollo.

La domanda di adesione di altri soggetti richiedenti sarà considerata come accettata e dunque il/la richiedente diverrà a tutti gli effetti soggetto parte del presente Protocollo se perverrà al/la Coordinatore/ice della Cabina di Regia dichiarazione scritta e sottoscritta da soggetto munito dei necessari poteri da parte di un numero di firmatari/e rappresentanti almeno la maggioranza assoluta degli/le aderenti al Protocollo.

## ARTICOLO 8

### Modifiche al Protocollo

Le parti aderenti potranno modificare il presente Protocollo secondo la procedura di seguito indicata. Per quanto riguarda le modifiche da apportare alle finalità e agli obiettivi, queste potranno avvenire su proposta della Cabina di Regia oppure di un/a qualsiasi aderente al Protocollo. La proposta di modifica sarà trasmessa dal/la Coordinatore/ice a tutti gli/le aderenti al Protocollo con l'indicazione di un termine massimo (in ogni caso non inferiore a giorni 15), perché gli stessi possano trasmettere comunicazione di accettazione o diniego alla modifica proposta tramite comunicazione scritta e sottoscritta dal/la legale rappresentante entro i termini indicati.

La proposta di modifica di finalità e obiettivi sarà considerata approvata e diverrà dunque efficace qualora venga accettata dalla maggioranza assoluta degli/le aderenti al Protocollo.

Per la modifica di qualsiasi altra parte o clausola del presente Protocollo si seguirà la medesima procedura stabilita al precedente paragrafo. Tuttavia, tali modifiche si considereranno approvate qualora le parti abbiano all'unanimità accettato la modifica.

Resta in ogni caso inteso che la mancata risposta da parte di un/a aderente alla proposta di modifica nei termini indicati vale quale diniego all'adozione della proposta.

In ogni caso, il/la Coordinatore/ice della Cabina di Regia informerà con comunicazione scritta tutti gli/le aderenti circa l'esito della consultazione scritta, specificando se le modifiche proposte siano state accettate o meno e trasmettendo il Protocollo conseguentemente aggiornato.

Qualora le modifiche al presente Protocollo siano necessitate dall'adeguamento ad atti normativi sopravvenuti oppure rappresentino mere modifiche formali al testo (come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la modifica della denominazione di uno dei soggetti aderenti), le modifiche saranno trasmesse agli/le aderenti con indicazione del termine a partire dal quale la modifica si intenderà adottata.

## ARTICOLO 9

### Durata

Il presente Protocollo avrà durata fino al 31 dicembre 2030.

È riconosciuta alle parti aderenti facoltà di recedere dal presente Protocollo con comunicazione scritta e sottoscritta trasmessa alla figura responsabile del coordinamento. Il recesso diverrà efficace trascorsi 3 mesi dalla sua trasmissione. Dell'avvenuto recesso il Coordinatore informerà gli/le altri/e aderenti al Protocollo.

## ARTICOLO 10

### Privacy

Nel dare attuazione al presente accordo, ciascun firmatario si impegna ad operare e a interagire con gli/le altri/e sottoscrittori/ici in osservanza del Regolamento UE 2016/679 relativo al trattamento dei dati personali.