



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 363

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Ricognizione delle azioni/interventi diretti a promuovere la conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità nell'organizzazione provinciale al fine di rendere possibile la partecipazione da parte della PAT ai bandi pubblicati nell'ambito del programma Orizzonte Europa 21-27.

Il giorno **18 Marzo 2022** ad ore **10:27** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

PRESIDENTE

MAURIZIO FUGATTI

Presenti:

VICEPRESIDENTE
ASSESSORE

MARIO TONINA
MIRKO BISESTI
ROBERTO FAILONI
MATTIA GOTTARDI
STEFANIA SEGNANA
GIULIA ZANOTELLI

Assenti:

ASSESSORE

ACHILLE SPINELLI

Assiste:

IL DIRIGENTE

LUCA COMPER

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

LA GIUNTA PROVINCIALE

Visto l'art. 1, commi 1 e 2 della Legge provinciale 18 giugno 2012 n. 13 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini”;

visto l'art. 17 della Legge provinciale 16 febbraio 2015, n. 2 che al comma 1 stabilisce: “La Provincia partecipa alle iniziative finanziate dall'Unione europea, e in particolare accede ai fondi strutturali costituiti dal Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e dal Fondo sociale europeo (FSE) nell'ambito della politica di coesione, e partecipa a programmi e progetti promossi dall'Unione europea, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni europee e statali in materia nonché dalla presente legge”;

visto il Regolamento (UE) n.2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione;

vista la Decisione del Consiglio 2021/764 del 10 maggio 2021 che istituisce il programma specifico di attuazione di Orizzonte Europa — il programma quadro di ricerca e innovazione;

considerato che tra i requisiti di ammissibilità per la partecipazione ai bandi di Orizzonte Europa, aventi scadenza nel 2022, da parte di enti pubblici, organizzazioni di ricerca o istituti di istruzione superiore, è prevista l'esistenza di un piano per la parità di genere (Gender Equality Plan – GEP), come previsto negli allegati generali al Programma di lavoro, che definiscono le condizioni generali applicabili agli inviti e ai temi per le sovvenzioni e altre forme di finanziamento nell'ambito del programma di lavoro principale di Orizzonte Europa, approvato con Decisione della Commissione europea C(2021)1940 del 31 marzo 2021;

considerato che nella Decisione sopracitata è previsto che il piano debba avere dei requisiti minimi di processo, che consistono nella pubblicazione sul sito web dell'ente, nell'impiego di risorse umane dedicate e nella realizzazione di attività di monitoraggio dati e di formazione/sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere;

considerato inoltre che, per quanto riguarda i contenuti, si raccomanda che il piano per la parità di genere affronti le seguenti aree, utilizzando misure e obiettivi concreti:

- a) equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa,
- b) parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- c) equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- d) integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e della didattica;
- e) misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali;

vista la deliberazione n. 1364 di data 11 giugno 2010 con cui la Giunta ha approvato le Linee guida dello standard Family Audit, parzialmente modificate con successive deliberazioni n. 2589 di data 19/11/2010 e n. 2372 di data 09/11/2012, finalizzate a promuovere il benessere familiare attraverso la realizzazione concreta e partecipata delle misure di conciliazione famiglia e lavoro all'interno delle organizzazioni pubbliche e private. Lo standard Family Audit rappresenta all'interno del Distretto famiglia uno strumento per la certificazione, su base volontaria, dei percorsi programmati ed attuati dalle organizzazioni pubbliche e private per rispondere alle esigenze di conciliazione dei propri dipendenti. Il Family Audit è uno standard registrato il cui marchio, depositato presso la Camera di Commercio di Trento, appartiene alla Provincia Autonoma di Trento e rappresenta un

modello originale sviluppato localmente a partire da analoghe esperienze europee;

vista la determinazione dirigenziale n. 119 di data 27 Luglio 2012 dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili con la quale è stato disposto il rilascio del certificato finale Family Audit alla Provincia autonoma di Trento;

atteso che con deliberazione della Giunta provinciale n. 2082 di data 24/11/2016 si è provveduto ad approvare una revisione complessiva delle “Linee guida dello standard Family Audit”;

vista la determinazione dirigenziale n. 6014 di data 11 novembre 2021 dell’Agenzia provinciale per la coesione sociale, famiglia e natalità con la quale si dispone la conferma del certificato Family Audit Executive per la seconda annualità del terzo ciclo del processo di consolidamento alla Provincia autonoma di Trento;

vista la deliberazione n. 986 di data 15 giugno 2015 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia – CUG – della Provincia autonoma di Trento, ai sensi dell'articolo 17 della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13, (che recepisce una disposizione nazionale - articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183);

considerato che, in base alle indicazioni contenute nelle linee guida sulle modalità di funzionamento (approvate con deliberazione n. 1026 del 23 giugno 2014) il CUG promuove le pari opportunità di ogni persona nel lavoro, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età;

considerato che il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale che presta attività presso l’Amministrazione provinciale, ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori;

considerato che l’amministrazione provinciale ha previsto in capo al Servizio per il personale-Ufficio gestione giuridica del personale le attività connesse alla certificazione Family Audit dell’Amministrazione provinciale e le attività di supporto al Comitato unico di garanzia ;

considerato che nella sezione trasparenza-dotazione organica del portale dell’amministrazione provinciale sono raccolti e pubblicati i dati relativi alle unità di personale nei vari livelli e disaggregati per genere;

considerato che nei piani di formazione di Trentino School of Management, società che progetta e realizza interventi formativi a favore del personale provinciale, sono previsti interventi formativi sul tema della leadership al femminile e interventi diretti a creare “consapevolezza e conoscenze sulle normative e dinamiche che possono ostacolare o, al contrario, supportare, un approccio orientato alla diversità di genere sul luogo di lavoro”;

considerato che il il DPP. n. 22-102/Leg. di data 12 ottobre 2007 “Regolamento per l'accesso all'impiego presso la Provincia autonoma di Trento e per la costituzione, il funzionamento e la corresponsione dei compensi delle commissioni esaminatrici (articoli 37 e 39 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7) all’art. 14 prevede che “Almeno un terzo dei componenti della commissione, escluso il segretario, è di sesso femminile; l'eventuale mancato rispetto di tale soglia di individuazione è motivato nell'atto di nomina della commissione.”

visto l'art. 24 "Contrasto a situazioni di disagio lavorativo" dell'accordo stralcio per il rinnovo del Contratto collettivo per il personale dipendente della Provincia del personale Autonomie locali 2016/2018 – area non dirigenziale – biennio economico 2016-2017 che prevede l'istituzione presso la Provincia autonoma di Trento della/del consigliera/e di fiducia, secondo quanto previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, con il compito di prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti dei dipendenti nel contesto lavorativo, anche attraverso un'attività di sportello di assistenza e di aiuto;

vista la deliberazione n. 384 di data 22 marzo 2019, di nomina della/del consigliera/e di fiducia della Provincia autonoma di Trento;

a voti unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

- 1) di prendere atto che l'insieme delle iniziative e della documentazione richiamati in premessa soddisfano i requisiti previsti dal Programma Orizzonte Europa per l'esistenza di un Piano per l'equità di genere, requisito di ammissibilità per l'accesso ai finanziamenti del Programma stesso;
- 2) di stabilire che il presente provvedimento sia pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Provincia autonoma di Trento.

Adunanza chiusa ad ore 12:25

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Non sono presenti allegati parte integrante

IL PRESIDENTE
Maurizio Fugatti

IL DIRIGENTE
Luca Comper