PROTOCOLLO DI INTESA

TRA

Il Dipartimento per le Pari Opportunità e per esso la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti

E

La Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia e per essa la Cons. Oriana Calabresi e l'Avv. Antonella Ninci coordinatrici della Rete e i CUG aderenti al presente protocollo di seguito denominati, rispettivamente la "Ministra" e "la Rete dei CUG" ovvero le "Parti"

VISTI:

- la legge n. 183 del 2010 che, apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha previsto, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che ha sostituito i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001);

- la direttiva 4 marzo 2011 contenente "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e della Ministra per le pari Opportunità;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 ottobre 2012 recante "Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei Ministri" e, in particolare, l'art 16, che stabilisce che il Dipartimento per le pari opportunità è la struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione ed al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità, della parità di trattamento e di rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, di prevenzione e contrasto della violenza sessuale e di genere e degli atti persecutori, della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, nonché delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose;

- l'art. 12 del decreto legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, nella legge 23 aprile 2009, n. 38, con il quale è stato istituito un servizio di gestione del Call center dedicato al numero verde nazionale di pubblica utilità 1522 a sostegno delle vittime di violenza di genere e stalking;

- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla "prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica", dell'11 maggio 2011, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013, n. 77;

- il decreto-legge del 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, con la legge 15 ottobre 2013, n. 119, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per ii contrasto della violenza di genere;

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";

- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

- la direttiva n.2 del 26.6.2019 recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", con la quale si segnala la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni che non può prescindere dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori;

- il decreto del Presidente della Repubblica dei 4 settembre 2019 con il quale è stato nominato Ministro senza portafoglio la Prof.ssa Elena Bonetti;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 5 settembre 2019, con il quale alla Prof.ssa Elena Bonetti è stato conferito l'incarico di Ministra per le Pari opportunità e la famiglia;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 settembre 2019, con il quale alla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Prof.ssa Elena Bonetti, sono delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità, famiglia e adozioni, infanzia e adolescenza;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 aprile 2019 concernente la riorganizzazione interna al Dipartimento per le Pari opportunità, registrato alia Corte dei conti il 3 maggio 2019, Reg.ne-Succ. n. 880;

CONSIDERATO CHE:

- la Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, con il supporto del Dipartimento per le Pari opportunità, promuove e coordina le azioni del Governo in materia di prevenzione e contrasto alla violenza sessuale e di genere e agli atti persecutori;

- all'interno del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020" l'asse "protezione e sostegno" assegna un ruolo importante al numero verde 1522 con l'obbiettivo di sviluppare un'ampia azione di sistema per l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne;

- il numero 1522 è attivo 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno ed è accessibile dall'intero territorio nazionale gratuitamente, sia da rete fissa che mobile. L'accoglienza è disponibile nelle lingue italiano, inglese, francese, spagnolo e arabo. Le operatrici telefoniche dedicate al servizio forniscono una prima risposta ai bisogni delle vittime di violenza di genere e stalking, offrendo informazioni utili e un orientamento verso i servizi sociosanitari pubblici e privati presenti sul territorio nazionale ed inseriti nella mappatura ufficiale del Dipartimento per le Pari opportunità. Il numero 1522, attraverso il supporto alle vittime, sostiene l'emersione della domanda di aiuto, con assoluta garanzia di anonimato. I casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le Forze dell'Ordine. Il collegamento con le operatrici del numero verde è possibile anche tramite la app "1522";

- la Cabina di regia interministeriale sulla violenza maschile contro le donne prevista dal Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, presieduta dalla Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Prof.ssa Elena Bonetti, si è insediata in data 30 ottobre 2019;

- l'emergenza causata dall'epidemia di COVID-9 ha obbligato e obbliga a lunghi periodi di convivenza forzata e questa condizione determina ulteriormente le occasioni di violenza domestica, limita la possibilità per le vittime di evitare le cause di scontro, di rivolgersi al numero verde 1522 e di allontanarsi da casa;

- i Comitati Unici di Garanzia sono organismi previsti dalla legge n.183 del 2010 che all'art. 21 sotto il titolo "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", dispone che le Amministrazioni pubbliche italiane garantiscano "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", nonché un ambiente di lavoro

improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza (anche morale o psicologica) al proprio interno;

- Il CUG, nel contesto del lavoro pubblico, è un osservatorio privilegiato, guidato nella propria attività dalla conoscenza della situazione del personale della amministrazione di appartenenza. Il CUG ha il compito di redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente la quale deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'amministrazione e dal datore di lavoro, anche ai sensi del d.lgs. 81/2009;

- il ruolo centrale dei Comitati unici di garanzia per la crescita della cultura delle pari opportunità si conferma attraverso l'esplicito intento della Direttiva 2/2019 di rafforzamento dei CUG, in quanto la stessa prevede che essi siano, all'interno dell'amministrazione pubblica, importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti;

- I CUG svolgono altresì, una azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;

- l'azione dei Comitati Unici di garanzia, per essere efficace, non deve essere isolata, ma collocata all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti quali: il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il Consigliera/e di parità, con la/il Consigliera/e di fiducia, ove sia stata nominata, con l'OIV, il RSSPP, il responsabile delle risorse umane e con gli altri organismi contrattualmente previsti;

- i CUG delle più importanti Amministrazioni pubbliche italiane, in modo del tutto spontaneo, con la finalità di mettere a disposizione le esperienze positive e condividerle il più possibile, hanno costituito una rete tra loro, dando vita alla "Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", network tra i CUG delle Amministrazioni pubbliche. La Rete facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi;

- ad oggi aderiscono alla Rete i Comitati unici di garanzia di oltre 170 Amministrazioni - centrali, nazionali e locali - e ne fanno parte anche reti di CUG omogenei. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione;

- la citata Direttiva n.2/2019 riconosce la Rete dei Comitati Unici di garanzia prevedendo anche la realizzazione di una piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche;

- i Comitati Unici di Garanzia nella pubblica amministrazione, ed in particolare la Rete nazionale, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, rappresentano un importante strumento per attuare politiche in tema di diritti delle persone e pari opportunità di genere;

- anche alla luce della Direttiva 2/2019 i Comitati Unici di Garanzia forniscono e possono dare un importante contributo per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne non solo intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni, ma anche contribuendo a far crescere la cultura del rispetto in termini generali, anche all'esterno delle amministrazioni, attraverso la *mission* degli enti cui i CUG appartengono;

- l'emergenza COVID-19 ha ulteriormente aggravato un problema esistente nella nostra società, la violenza di genere. Le donne che vivono con partners violenti, costrette in questo periodo dentro le mura domestiche, rischiano un maggior isolamento e la conseguente impossibilità di chiedere aiuto, così come quelle che hanno già intrapreso un percorso di emersione della violenza, rischiano di trovarsi in difficoltà sia dal punto di vista psicologico che per l'impatto economico della emergenza stessa;

- al fine di contribuire alla messa in sicurezza delle donne vittime di violenza il CUG può porsi come sensore e possibile destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici che potrebbero agevolmente vedere nel Comitato un punto di riferimento al quale chiedere informazioni e supporto;

- il CUG, anche tramite il "Nucleo di ascolto organizzato", ove costituito, può agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione ed assistenza;

- il messaggio del CUG all'interno della amministrazione può raggiungere un considerevole numero di persone, come i familiari delle lavoratrici e dei lavoratori;

- il CUG può contribuire attivamente alla realizzazione di un percorso formativo per la prevenzione e il riconoscimento dei comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l'ambiente familiare e sociale, oltre a fornire il proprio supporto per i percorsi formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò premesso, le parti si accordano per una collaborazione reciproca, nel comune intento di contrastare i fenomeni di violenza di genere, secondo i punti che di seguito si vanno ad elencare:

Articolo 1
(Oggetto)

Con la sottoscrizione del presente protocollo le Parti convengono sulla necessità di ottimizzare il ruolo dei CUG quali "antenne" per la percezione dei fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni all'interno delle quali sono costituiti, dando così piena attuazione alla Direttiva 2/2019 dei Dipartimenti per la funzione Pubblica e per le Pari

opportunità, in particolare durante l'emergenza sanitaria determinata dalla diffusione del COVID-19 e per il futuro.

A tal fine le Parti convengono sull'importanza di adottare delle azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere attraverso:

- materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni;
- numero telefonico dedicato;
- coinvolgimento del "Nucleo di ascolto organizzato" ove istituito;
- coinvolgimento della Consigliera di fiducia ove presente;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.

I CUG aderenti al presente protocollo si impegnano, tra l'altro, a fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al Comitato, dando indicazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

I CUG, ed in particolare la Rete, si impegnano ad essere promotori di formazione specifica all'interno delle amministrazioni, sostenendo anche quella promossa dagli stessi DPO e DFP attraverso l'istituendo portale della Rete nazionale dei CUG.

I CUG si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile, anche diramando apposito materiale informativo a tutti i dipendenti delle rispettive amministrazioni coinvolte per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza delle donne vittime di violenza, nonché a pubblicare sul proprio sito istituzionale il numero verde 1522, utilizzando il format fornito a cura del Dipartimento per le pari opportunità, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

La Rete si impegna ad inviare ai CUG delle Amministrazioni già aderenti al proprio network nonché a tutti i CUG che intendono aderire al presente protocollo tutto il materiale e le informazioni utili.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità si impegna a mettere a disposizione della Rete nazionale dei CUG il format del cartello da esporre al pubblico per pubblicizzare il numero verde 1522, il materiale informativo per mettere in grado i CUG di fornire le prime indicazioni utili alle donne per prevenire o affrontare in modo efficace situazioni critiche legate alla violenza domestica.

Tutto il materiale realizzato e diffuso al pubblico nell'ambito del presente protocollo sarà condiviso tra le parti e presenterà i rispettivi loghi.

Articolo 2

(Durata)

La durata del presente protocollo è di un biennio, salvo proroga.

Gli ambiti di collaborazione definiti dal protocollo potranno essere ulteriormente ampliati e ridefiniti d'intesa tra le Parti, anche al fine di ricalibrare le iniziative promosse una volta conclusasi l'emergenza sanitaria.

Art. 3
(Riservatezza)

Le Parti si impegnano a non divulgare, rivelare né utilizzare in alcun modo le informazioni, i dati e le conoscenze acquisite per motivi che non siano attinenti all'esecuzione del presente protocollo.

Art. 4
(Trattamento dei dati personali)

Le modalità e le finalità dei trattamenti dei dati personali gestiti nell'ambito delle attività svolte in virtù del presente protocollo saranno improntate ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e al rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e del d.lgs. 196/2003, come modificato dal d.lgs. 101/2018. Ai fini esecutivi del protocollo, i flussi informativi tra le parti, in modalità telematica o cartacea, saranno improntati al rispetto della vigente normativa in tema di protezione dei dati personali, in aderenza alle misure tecnico-organizzative dettate dal Garante per la protezione dei dati personali in tema di trasmissione e/o di accesso telematico sicuro alle informazioni oggetto di scambio per le rispettive finalità istituzionali dei soggetti pubblici.

Roma, 21 MAG. 2020

Per la Rete dei CUG

cons. Oriana Calabresi

La Ministra per le pari opportunità e la famiglia

prof.ssa Elena Bonetti

avv. Antonella Ninci