



## PROTOCOLLO DI INTESA

### TRA

La Presidente del CUG degli EE.RR.SS.UU. di Enna, Messina e Palermo Dolores Dessì

### E

Il Presidente dell'ERSU di Enna Francesco Corsaro  
La Presidente dell'ERSU di Messina Giovanna Cuttitta  
Il Presidente dell'ERSU di Palermo Michele D'Amico  
Il Direttore dell'ERSU di Enna Filippo Fiammetta  
Il Direttore dell'ERSU di Messina Santi trovato  
Il Direttore dell'ERSU di Palermo

### VISTI:

1. la legge 4 novembre 2010, n. 183 che, apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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, d.lgs. 165/2001 cit.);
2. 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;
3. l'art. 12 del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, dalla 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;
4. 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;
5. il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, recante, tra l'altro, disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere;

6. 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;
7. la Strategia Nazionale per la Parità di Genere approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri del Luglio 2021;
8. la convenzione OIL n. 190/2019 su Violenza e Molestie nel lavoro, ratificata con la Legge n. 4 del 15 Gennaio 2021;
9. la direttiva 26 giugno 2019, n. 2, 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 a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sulle lavoratrici e sui lavoratori;
10. l'art. 6 del C.C.R.L. 2016/2018 del comparto non dirigenziale "Organismo paritetico per l'Innovazione e Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni";
11. l'art. 7 del C.C.R.L. 2016/2018 del comparto dirigenziale "Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e contro le Discriminazioni"
12. Costituzione del CUG disposta con determina del Direttore dell'E.R.S.U. di Palermo n. 10 del 29/01/2021;

#### **CONSIDERATO CHE:**

13. le amministrazioni pubbliche, in qualità di datori di lavoro, sono tenute a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori intervenendo per attuare tutte le iniziative adeguate per la prevenzione dei fenomeni di violenza o molestia in ambito lavorativo;
14. 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'obiettivo 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;
15. 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 sia da rete 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 "1522", attraverso il supporto alle vittime, sostiene l'emersione della

2

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";

16. i Comitati Unici di Garanzia sono organismi previsti dalla citata 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;
17. 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;
18. il ruolo centrale dei Comitati unici di garanzia per la crescita della cultura delle pari opportunità si conferma attraverso l'esplicito intento della citata Direttiva n. 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;
19. 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;
20. 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;
21. 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;

22. ad oggi aderiscono alla Rete i Comitati unici di garanzia di circa 200 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;
23. 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;
24. 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;
25. 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 intervenendo 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;
26. l'emergenza COVID-19 ha ulteriormente evidenziato un problema esistente nella nostra società, la violenza di genere. Le donne che vivono con partners violenti, nel periodo del lock-down, hanno rischiato un maggiore isolamento con la conseguente impossibilità di chiedere aiuto, così come quelle che hanno già intrapreso un percorso di emersione della violenza, hanno rischiato di trovarsi in difficoltà sia dal punto di vista psicologico che per l'impatto economico della emergenza stessa;
27. 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;
28. il CUG, può agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione ed assistenza;
29. il messaggio del CUG all'interno della amministrazione può raggiungere un considerevole numero di persone, come i familiari delle lavoratrici e dei lavoratori;
30. il CUG può contribuire attivamente alla realizzazione di percorsi formativi 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 de CUG quale osservatorio 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato per le pari opportunità.

A tal fine le Parti convengono sull'importanza di adottare delle azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere, garantire le pari opportunità fra uomo e donna, prevenire fenomeni di mobbing e di qualsiasi forma di discriminazione e/o di violenza psichica per le lavoratrici ed i lavoratori e garantire la sicurezza sul posto di lavoro attraverso:

- materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti sia sul ruolo del CUG che sul riconoscimento delle discriminazioni e le varie forme di violenza di genere;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni;
- nomina della/del Consigliera/e fiducia;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie;
- numero telefonico dedicato.

Il CUG aderente al presente Protocollo si impegna, 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.

Il CUG si impegna a porre in essere ogni iniziativa utile, anche diramando apposito materiale informativo a tutte/i le/i dipendenti delle rispettive amministrazioni coinvolte per sensibilizzare le/gli stesse/i sulla emergenza delle donne vittime di violenza, nonché a pubblicare sul proprio sito istituzionale il numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

Ogni E.R.S.U. si impegna a promuovere il presente Protocollo attraverso informative, seminari, webinar e comunque attraverso tutti i canali istituzionali di comunicazione, anche valorizzando il lavoro del Comitato Unico di Garanzia, allo scopo di sensibilizzare le/i Dirigenti responsabili del personale.

Articolo 2  
(Durata)

1. La durata del presente Protocollo è di un biennio.



2. Gli ambiti di collaborazione definiti dal presente Protocollo potranno essere ulteriormente ampliati e ridefiniti d'intesa tra le Parti.

### Articolo 3 (Riservatezza)

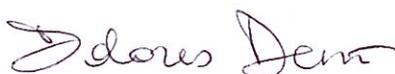
1. Le Parti si impegnano a non divulgare, rivelare né utilizzare in alcun modo le informazioni, i dati e le conoscenze acquisite per motivi che non siano attinenti all'esecuzione del presente Protocollo.

### Articolo 4 (Trattamento dei dati personali)

1. 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 presente 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.

Palermo 13 Settembre 2023

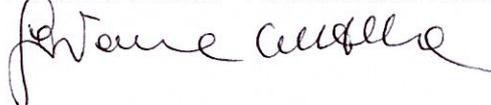
Dolores Dessì -  
Presidente del CUG degli EE.RR.SS.UU.  
di Enna, Messina e Palermo



Francesco Corsaro - Presidente dell'ERSU di Enna



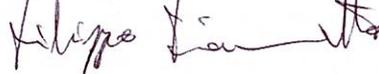
Giovanna Cuttitta - Presidente dell'ERSU di Messina



Michele D'Amico - Presidente dell'ERSU di Palermo



Filippo Fiammetta - Direttore dell'ERSU di Enna



Santi Trovato - Direttore dell'ERSU di Messina



Ernesto Bruno - Direttore dell'ERSU di Palermo

