

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

il Ministro per la pubblica amministrazione, sen. Paolo Zangrillo e la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, on.le Eugenia Roccella;

E

la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia e per essa la Cons. Oriana Calabresi e l'Avv. Antonella Ninci in qualità di coordinatrici della Rete, la Fondazione "Rigel ETS" e per essa la dott.ssa Rossella Orlandi, in qualità di rappresentante della Fondazione, di seguito denominati, rispettivamente, "Ministro per la pubblica amministrazione", "Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità", "la Rete Nazionale dei CUG" e "la Fondazione" ovvero le "Parti";

VISTI

1. l'articolo 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;
2. 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" (di seguito CUG), 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);
3. 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 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province";
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 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";
8. la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 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”;

9. le precedenti direttive ministeriali in materia del 26 giugno 2019, n. 2 e del 4 marzo 2011 concernenti, rispettivamente, le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche e le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità;

10. la comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 5 marzo 2020, recante “Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”;

12. la legge 15 gennaio 2021, n. 4, con la quale l'Italia ha ratificato la Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, con il correlato strumento applicativo che l'accompagna, la Raccomandazione 206;

13. il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", che all'articolo 6 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo 1 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;

14. il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), approvato con decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021 notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14 luglio 2021, che inserisce tra le priorità trasversali la dimensione della parità di genere e, nella Missione 5, prevede uno specifico investimento per sostenere l'imprenditorialità femminile e i progetti sull'housing sociale quali strumenti per ridurre i contesti di marginalità estrema e a rischio di violenza che vedono maggiormente esposte le donne;

15. il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, presentato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 18 novembre 2021;

16. la legge 24 novembre 2023, n. 168, recante “Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica” che si prefigge l'obiettivo di rafforzare le misure e gli strumenti di tutela delle donne vittime di violenza, consentendo una preventiva, efficace e rapida valutazione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva, al fine di interrompere il ciclo della violenza prima che sfoci in condotte più gravi, finanche in femminicidi;

17. la direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sul riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme che intende richiamare l'attenzione delle amministrazioni pubbliche al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il

rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale;

18. il decreto del Presidente della Repubblica del 21 ottobre 2022 con il quale sono stati nominati Ministro senza portafoglio il sen. Paolo Zangrillo e l'on. Eugenia Maria Roccella;

19. il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 ottobre 2022, recante “Conferimento di incarichi ai ministri senza portafogli” con il quale al sen. Paolo Zangrillo è stato conferito l’incarico di Ministro per la pubblica amministrazione e all’on. Eugenia Maria Roccella è stato conferito l’incarico di Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità;

20. il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 12 novembre 2022, con il quale al Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità sono delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di famiglia, natalità, adozioni, infanzia e adolescenza, e pari opportunità, e al Ministro per la pubblica amministrazione sono delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di pubblica amministrazione;

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

22. il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 24 luglio 2020 concernente la riorganizzazione interna al Dipartimento della funzione pubblica, registrato alla Corte dei conti il 13 agosto 2020, al numero 1842, come modificato dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 15 luglio 2022, registrato alla Corte dei conti in data 11 agosto 2022, prot. n. 2131.

CONSIDERATO CHE:

1. il Ministro per la pubblica amministrazione con la direttiva 29 novembre 2023 ha sottolineato l’importanza del riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme, invitando le amministrazioni a sviluppare una cultura amministrativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all’interno delle amministrazioni stesse e ha sottolineato che spetta alle amministrazioni pubbliche il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze;

2. nella direttiva del 29 novembre 2023 è stata riconosciuta alla Rete nazionale dei CUG “una funzione catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato”, in quanto “facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi” (art. 3.1); la Rete rappresenta “un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere e consente di superare le barriere delle individualità, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione, facilitate anche dalla realizzazione di una piattaforma tecnologica di collegamento prevista dalla Direttiva 2/2019”;

3. la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, 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 sovrintendendo alla concreta

attuazione della “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026” – la Strategia di riferimento per l’attuazione del PNRR – che, tra le proprie priorità, include l’obiettivo di “creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità e sostenere l’incremento dell’occupazione femminile”;

4. all'interno del "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023" – in continuità con il precedente Piano 2017-2020 – l'asse "protezione e sostegno" prosegue nell’assegnare 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;

5. la legge 30 dicembre 2021, n. 234, articolo 1, comma 149, ha inserito all'articolo 5 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 il nuovo comma 2-bis il quale prevede che, al fine di definire un sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo siano istituiti, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica. La Cabina di Regia e l’Osservatorio sono stati costituiti con i decreti della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 marzo e del 12 aprile 2022;

6. il Dipartimento della funzione pubblica ha tra i suoi obiettivi la promozione e lo sviluppo del lavoro agile, nonché quello di fornire indicazioni per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, intervenendo anche mediante la predisposizione di percorsi formativi al riguardo;

7. l’incremento e lo sviluppo del lavoro agile, sia come opportunità per una maggiore efficienza dell’attività amministrativa, che per il miglioramento della qualità di vita dei dipendenti pubblici, comporta una particolare attenzione alle condizioni di vita e di lavoro affinché i fenomeni di violenza e molestia non costituiscano un ostacolo allo sviluppo di questa modalità lavorativa;

8. i CUG 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;

9. i CUG, nel contesto del lavoro pubblico, rappresentano un osservatorio privilegiato, guidato nella propria attività dalla conoscenza della situazione del personale della amministrazione di appartenenza. I CUG hanno 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;

10. 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;

11. l'azione dei CUG, 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, con la/il Consigliera/e di fiducia, ove sia stata nominata, con l'OIV, il RSSPP, il medico competente, il responsabile delle risorse umane e con gli altri organismi contrattualmente previsti, la/il Consigliera/e di parità e l'UNAR;

12. i CUG delle più importanti Amministrazioni pubbliche italiane hanno spontaneamente costituito un network, dando vita nel 2014 alla "Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", con la finalità di assicurare alle persone pari dignità sul lavoro e realizzare azioni positive di sostegno, promuovere e/o potenziare le iniziative attuative delle politiche di conciliazione, innovare, razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione, anche in materia di pari opportunità, ottimizzando la produttività del lavoro pubblico con relativo riconoscimento del merito, eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro, tutelare l'etica della pubblica amministrazione in relazione all'utenza e alla sfera personale con azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, prevenire e combattere le discriminazioni dirette e indirette, condividere e divulgare le esperienze positive;

13. attualmente aderiscono alla Rete i CUG di oltre 420 Amministrazioni (centrali, nazionali e locali quali Ministeri, Enti di ricerca, Regioni, Comuni, Università, Istituti di previdenza ecc.). 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;

14. il Dipartimento della funzione pubblica, mediante apposita Convenzione stipulata con Formez PA, ha realizzato e pubblicato nel corso del 2020 un portale avente la funzione di consolidamento e rafforzamento della Rete dei CUG, usufruito attualmente in via sperimentale dai CUG aderenti alla Rete per redigere la relazione annuale sulla condizione del personale;

15. la "Fondazione RIGEL – Rispetto, Inclusione, Genere, Etica, Lavoro ETS, iscritta al RUNTS - Repertorio n° 126308 del 13/12/2023, si è costituita con l'obiettivo di promuovere l'educazione, la cultura del rispetto, dell'inclusione, delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità, della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, della salute e sicurezza sul lavoro, del valore pubblico, del benessere organizzativo, dell'etica e della sostenibilità economica, sociale ed ambientale, di uno stile di vita sano, equilibrato e sostenibile;

16. La Fondazione ha tra i suoi obiettivi la promozione della cultura del rispetto, dell'inclusione e della condivisione attraverso l'educazione all'etica e ai valori al fine di sviluppare relazioni positive essenziali per il progresso e lo sviluppo di percorsi di crescita culturale anche attraverso la collaborazione, il supporto e la sperimentazione condivisa con la rete Nazionale dei CUG nei

confronti della quale la Fondazione svolge anche funzioni di animatore per favorirne la crescita e l'attività;

17. la continua crescita delle adesioni dei CUG alla Rete nazionale richiede un importante sforzo organizzativo, al quale la Fondazione contribuisce, al fine di non disperdere le esperienze e l'impegno di centinaia di organizzazioni;

18. la Rete nazionale, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, rappresenta un importante strumento per attuare e rendere concrete le politiche in tema di diritti delle persone e pari opportunità di genere;

19. 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 a promuovere il benessere organizzativo e prevenire e contrastare i fenomeni di violenza o molestia in ambito lavorativo;

20. alla luce delle funzioni assegnate, i CUG 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;

21. al fine di contribuire alla messa in sicurezza delle donne vittime di violenza i CUG possono porsi come sensori del clima e percettori di segnali di disagio e/o pericolo rilevati direttamente o comunque pervenuti da parte di lavoratori o lavoratrici che potrebbero vedere nel Comitato un punto di riferimento al quale chiedere informazioni e supporto;

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

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

26. i CUG possono 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 concordano sull'opportunità di instaurare una reciproca collaborazione con il principale obiettivo di prevenire e contrastare molestie e violenze nell'ambiente di lavoro o che comunque emergano in tale contesto, anche attraverso le attività di seguito indicate:

Articolo 1 **(Oggetto e finalità)**

1. Con la sottoscrizione del presente Protocollo le Parti convengono sulla necessità di valorizzare

e promuovere il ruolo dei CUG quali organismi deputati alla prevenzione, rilevazione tempestiva e contrasto a ogni forma di molestia e violenza nelle Amministrazioni all'interno delle quali sono costituiti.

2. 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/del Consigliera/e di fiducia ove presente;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.

3. La Rete e la Fondazione si impegnano, attraverso una attività di sensibilizzazione dei CUG aderenti alla Rete ad accrescere le competenze utili per 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.

4. La Rete, attraverso i CUG aderenti, e la Fondazione si impegnano ad essere promotori di formazione specifica all'interno delle amministrazioni, sostenendo anche quella promossa dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità attraverso il portale della Rete nazionale dei CUG.

5. La Rete, attraverso i CUG aderenti, e la Fondazione si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile, anche diramando apposito materiale informativo a tutti i dipendenti delle rispettive amministrazioni, al fine di sensibilizzare lavoratori e lavoratrici sulla emergenza delle donne vittime di violenza, nonché a rammentare l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale delle Amministrazioni 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.

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

7. La Rete, attraverso i CUG aderenti, e la Fondazione si impegnano a promuovere azioni, progetti e percorsi culturali che abbiano come finalità il rispetto delle persone, della dignità e delle corrette relazioni interpersonali, anche al fine di prevenire comportamenti e stereotipi che possono favorire l'insorgere di molestie o violenze.

8. La rete, attraverso i CUG aderenti, si impegna a rendere le attività promosse ed attuate coerenti con la strategia nazionale per le parità di genere e con il piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità.

9. Il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Fondazione, attraverso successivi accordi,

definiscono ulteriori attività e modalità operative per il monitoraggio della presenza dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) nelle amministrazioni pubbliche.

10. Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità si impegnano a promuovere il presente Protocollo attraverso campagne informative, seminari, webinar e comunque attraverso tutti i canali istituzionali di comunicazione anche valorizzando il lavoro della Rete nazionale dei CUG e dei CUG che ne fanno parte.

11. La Fondazione Rigel ETS si impegna ad accompagnare le amministrazioni centrali e locali e gli enti della pubblica amministrazione nella stesura dei Codici etici, dei Codici di condotta e dei bilanci di genere.

12. 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 (Gruppo di lavoro)

1. Le Parti si impegnano a designare due referenti per ciascuna di esse ai fini della costituzione di un Gruppo di lavoro dedicato all'esame e validazione dei singoli progetti e alla definizione delle condizioni per la loro fattibilità.

2. Ai componenti del Gruppo di lavoro non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.

Articolo 3 (Trattamento dei dati)

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.

Articolo 4 (Utilizzo dei segni distintivi delle Parti)

1. La collaborazione di cui al presente protocollo d'intesa non conferisce alle Parti alcun diritto di usare nome, marchio o altri segni distintivi dell'altra Parte.

2. L'eventuale utilizzo è consentito, previo accordo, esclusivamente per le specifiche finalità del presente atto e in coerenza con la vigenza temporale delle attività stesse.

Articolo 5 (Durata)

1. Il presente Protocollo d'intesa ha durata di due anni, a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, e potrà essere prorogato per un periodo di pari durata, a seguito di esplicito accordo scritto tra le Parti.

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

3. Il presente protocollo non comporta oneri finanziari a carico delle amministrazioni firmatarie.

Articolo 6 (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.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Ministro per la pubblica amministrazione

Sen. Paolo Zangrillo

La Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

On. Eugenia Roccella

Le Coordinatrici della Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia

Cons. Oriana Calabresi

Avv. Antonella Ninci

La Rappresentante della Fondazione Rigel ETS

Dott.ssa Rossella Orlandi