



Città di Porto Viro

PROVINCIA DI ROVIGO

Piazza della Repubblica, 23 – C.A.P. 45014 – Partita IVA 01014880296
Centralino 0426.325711 – Fax 0426.633342 - www.comune.portoviro.ro.it



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023 – 2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

- SEZIONE 2 -

**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: PERFORMANCE**

Art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e successive modificazioni ed integrazioni: Relazione introduttiva.

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, così come ribadito successivamente dal Ministero per la Pubblica Amministrazione – Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità con la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. Inoltre, alla luce della più recente direttiva citata, le azioni positive devono mirare, in senso più ampio, all'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni, al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra le persone nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2023-2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il presente piano, valido per il triennio 2023-2025, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei cittadini e dai dipendenti del Comune di Porto Viro.

Nell'ambito della riorganizzazione dell'Ente e del Programma dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023/2025, l'Amministrazione comunale si atterrà alle linee e agli indirizzi posti dalle sopra citate direttive, recepite dal presente Piano. I posti ricoperti, alla data attuale, risultano dalle tabelle di seguito riportate.

Le tabelle successive riportano per gli anni 2023/2025 la dotazione organica determinata in base alle cessazioni previste e ai fabbisogni di personale programmati.

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2022					
		Dipendenti in servizio al 01/01/2021	Assunzioni programmate nel 2021	Cessazioni nel 2021	Assunzioni previste nel 2022	Cessazioni previste nel 2022	Organico previsto al 31/12/2022
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	9	0	1	1	2	7
D	Istruttore Direttivo Area Vigilanza Comandante/Vice commissario	1	0	1	0	0	0
D	Assistente Sociale	0	0	0	1	0	1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	0	0	0	0	2
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	3	1	3	3	0	4
C	Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	2	0	0	0	0	2
C	Istruttore Amministrativo	15	1	2	4	1	17
C	Istruttore Tecnico	4	0	1	6	1	8
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	0	0	0	0	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3	0	0	0	0	3
B	Operaio specializzato	1	0	0	0	0	1
B	Centralinista	1	0	0	0	0	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	3	0	0	0	1	2
TOTALI		45	2	8	15	5	49

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2023			
		Dipendenti in servizio all'01/01/2023	Assunzioni programmate nel 2023	Cessazioni previste nel 2023	Organico previsto al 31/12/2023
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	7	1	1	7
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	1	0	3
D	Assistente Sociale	1	0	0	1
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	4	0	0	4
C	Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	2	0	0	2
C	Istruttore Amministrativo	17	3	3	17
C	Istruttore Tecnico	8	1	0	9
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	0	0	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3	0	0	3
B	Operaio specializzato	1	0	0	1
B	Centralista	1	0	0	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	2	1	0	3
TOTALI		49	7	4	52

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2024				
		Dipendenti in servizio all'01/01/2024		Assunzioni programmate nel 2024	Cessazioni previste nel 2024	Organico previsto al 31/12/2024
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	7		0	0	7
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3		0	0	3
D	Assistente Sociale	1		0	0	1
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	4		0	0	4
C	Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	2		0	0	2
C	Istruttore Amministrativo	17		0	0	17
C	Istruttore Tecnico	9		0	0	9
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1		0	0	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3		0	0	3
B	Operaio specializzato	1		0	0	1
B	Centralinista	1		0	0	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	3		0	0	3
TOTALI		52		0	0	52

CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	FABBISOGNO PERSONALE 2025			
		Dipendenti in servizio all'01/01/2025	Assunzioni programmate nel 2025	Cessazioni previste nel 2025	Organico previsto al 31/12/2025
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	7	0	0	7
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3	0	0	3
D	Assistente Sociale	1	0	0	1
C	Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo	4	0	0	4
C	Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo	2	0	0	2
C	Istruttore Amministrativo	17	0	0	17
C	Istruttore Tecnico	9	0	0	9
B3	Collaboratore Professionale Amministrativo	1	0	0	1
B	Messo Notificatore/Operatore Esecutivo	3	0	0	3
B	Operaio specializzato	1	0	0	1
B	Centralinista	1	0	0	1
B	Operatore Esecutivo Amministrativo	3	0	0	3
TOTALI		52	0	0	52

Fotografia personale dipendente in servizio alla data odierna:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER GENERE: DONNE (30 – 61,22%) UOMINI (19 – 38,78%) TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO: 49

B DONNE (3 – 37,50%)

UOMINI (5 – 62,50%)

C DONNE (20 – 64,52%)

UOMINI (11 – 35,48%)

D DONNE (7 – 70,00%)

UOMINI (3 – 30,00%)

=====

SEGRETARIO GENERALE

DONNE (1 – 100,00%)

APO/POSIZIONI DIRIGENZIALI

DONNE (4 – 57,14%)

UOMINI (3- 42,86%)

Dall'analisi della situazione del personale in servizio, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.lgs. 198/2006: come ribadito nei precedenti piani, l'organigramma è comunque il risultato della gestione delle risorse umane degli ultimi anni improntata a forti limitazioni della spesa e del *turn over* imposte dalla legislazione finanziaria nazionale, che tra l'altro, ha comportato l'aumento dell'età media del personale in servizio, come più volte certificato in sede di conto annuale. Solamente dall'esercizio 2020, a seguito del mutamento del quadro normativo, si è riattivato il *turn over*, pur sempre nei limiti consentiti dalla legge. Tale situazione per anni ha di fatto generato una situazione di carenza di organico nei vari uffici e ha impedito il ricambio del personale e ogni possibile azione sul piano organizzativo. Dall'esercizio 2021, sulla base delle nuove capacità assunzionali previsti dalla riforma, l'Ente ha potuto riprendere una programmazione dei fabbisogni di personale, improntata a criteri di razionalità, efficienza e funzionalità dei servizi da erogare. Comunque, tenendo conto dell'attuale organico e della sua collocazione nelle diverse aree e categorie d'inquadramento, non si rileva un divario fra generi nemmeno nelle posizioni organizzative.

Più in generale, per quanto riguarda la presenza dei generi nell'organizzazione dell'Ente al momento non sussistono significative condizioni di divario, e pertanto le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno, compatibilmente con la normativa vigente in materia di limitazione della spesa del personale.

Le azioni positive verteranno inoltre nel porre particolare attenzione nella gestione del personale negli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, eliminando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Obiettivi del piano:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

- Uguaglianza sostanziale tra le persone, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, senza alcuna discriminazione diretta o indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azioni positive:

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono la personalità, il talento e le capacità individuali, a prescindere dalle differenze di genere.

□□ AZIONE N. 1 – Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) -

L'Ente da anni risente delle conseguenze della normativa che impone tagli alla spesa del personale in modo lineare, comportando per il Comune di Porto Viro carenza di personale ed una conseguente difficoltà organizzativa, che ha determinato difficoltà oggettive nel garantire l'erogazione dei servizi. Ciò ha comportato la necessità di agire per priorità e a sacrificare altri aspetti, che seppur importanti hanno un impatto irrilevante per la cittadinanza. L'Amministrazione comunale, tuttavia, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende costituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D.lgs. 165/2001, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro.

Il CUG è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal D. Lgs.165/2001. Esso ha il compito di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

Nell'esercizio 2020 l'Amministrazione comunale ha provveduto all'istituzione del CUG: con deliberazione di G.C. n. 25 del 25/02/2020 è stata approvata la formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Con la stessa deliberazione la Giunta Comunale ha demandato al Settore Affari Generali la predisposizione dell'avviso interno per la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione e dei loro supplenti e, successivamente, al costituendo Comitato l'adozione del regolamento per il suo funzionamento.

Con determinazione registro generale n. 795 del 11/11/2020 il Settore Affari Generali ha approvato l'apposito avviso di interpello per la designazione del Comitato e con successiva determinazione registro generale n. 957 del 17/12/2020 ha provveduto alla formale nomina del Comitato Unico di Garanzia.

Con determinazione registro generale n. 552 del 30.08.2021 è stato sostituito un componente del Comitato. In data 21/02/2021, il Comitato si è insediato ed ha approvato il relativo regolamento.

Come da regolamento i compiti del Comitato sono i seguenti:

1. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito di competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni di riferimento gli demandano e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità e con la sua espressione territoriale.
2. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/ lavoratrici.
3. Nello specifico il Comitato può:
 - a) predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - b) proporre azioni sui temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione integrativa;
 - c) proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - d) proporre azioni atte a favorire le condizioni di benessere lavorativo;
 - e) proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali morali o psicologiche;
 - f) fornire pareri consultivi su progetti di riorganizzazione, su piani di formazione del personale, su orari di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale, sulla contrattazione integrativa per i temi che rientrano nelle proprie competenze;
 - g) svolgere attività di verifica:
 - sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo;
 - sulla assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;
4. Il Comitato inoltre promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.
5. Il Comitato raccoglie dati relativi alle materie di propria competenza che l'Amministrazione è tenuta a fornire.

6. Il Comitato collabora con l'Amministrazione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica.

7. Per la realizzazione dei compiti di cui sopra il Comitato si raccorda se necessario con altri enti e comitati costituiti con analoghe finalità e può collaborare con altri organismi, così come previsto dalle disposizioni correnti.

8. Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Amministrazione ed alle organizzazioni sindacali.

9. Il Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione di principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente ed ai dipendenti a mezzo posta elettronica.

Il Comitato ha provveduto a redigere entro fine marzo 2021 la prima relazione riguardante la condizione del personale. Nonostante per il CUG del Comune di Porto Viro il primo anno di operatività sia stato il 2021, è stato deciso comunque di redigere la relazione sull'anno 2020 per avere un dato di partenza della situazione del personale utile per individuare i punti di forza e di debolezza.

La relazione, infatti, si prefiggeva di descrivere innanzitutto, sulla base dei dati forniti dall'ufficio del personale, la situazione dei dipendenti del Comune di Porto Viro e quindi divenire, per il futuro, uno strumento utile per individuare le azioni di benessere organizzativo da promuovere nonché verificare lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'Amministrazione.

Il Comitato ha inoltre predisposto un questionario per i dipendenti ed i collaboratori dell'Ente da restituire in forma anonima, utile per le prossime relazioni e valutazioni.

AZIONE N. 2 – Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni –

Nelle commissioni di concorso e selezione viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità. L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni senza alcuna discriminazione.

AZIONE N. 3 – Formazione ed aggiornamento –

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di alcun genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppano le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

AZIONE N. 4 – Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza –

L'usufruire del congedo di maternità o dal congedo di paternità o del congedo parentale o di permessi da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, non deve costituire motivo di discriminazione: l'organizzazione del lavoro deve essere improntata al rispetto di questo principio.

AZIONE N. 5 – Flessibilità orario di lavoro –

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

□□ AZIONE N. 6 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro –

Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione.

Dopo l'esperienza di lavoro agile attivato nel corso dell'anno 2020 per la situazione di emergenza sanitaria COVID 19, l'Amministrazione nell'anno 2021 ha approvato un Regolamento riguardante il lavoro agile. Si intraprenderanno azioni e iniziative per l'attuazione di questa forma di lavoro flessibile e per coinvolgere l'intera struttura organizzativa dell'ente nei limiti delle nuove disposizioni normative e del nuovo C.C.N.L. del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16/12/2022.

□□ AZIONE N. 7 – Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità –

Su richiesta del Comitato Unico di Garanzia potranno essere assunte iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sul mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici, riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive".

□□ AZIONE N. 8 – Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa –

L'Amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. È prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro e che escludano ogni forma di discriminazione.