



OMCEO
RAVENNA

Ordine provinciale dei Medici Chirurghi
e degli Odontoiatri di Ravenna

Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

PIANO STRATEGICO OPERATIVO PER LA PARITA' DI GENERE (2026-2029)

Cronologia delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione	Approvazione
01	10/06/2026	Prima emissione	Consiglio Direttivo

Ordine provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Ravenna

Ente pubblico non economico sussidiario dello Stato istituito ai sensi del D.L.C.P.S. 13 sett.1946 n. 233 e s.m.i

✉ Via A. De Gasperi, 19 - 48121 RAVENNA - ☎ 0544/212625 - 📞 0544/32276

✉ info@omceo-ra.it - 📧 PEC: segreteria.ra@pec.omceo.it 🌐 www.omceo-ra.it C.F. 8000 81 50 395

1. Finalità

Il presente Piano traduce gli impegni della Politica in azioni concrete, scadenze e responsabilità nel triennio di riferimento, al fine di guidare l'Ente verso la piena conformità alla UNI/PdR 125:2022.

2. Il Comitato Guida e Responsabilità

La gestione e il monitoraggio del Piano sono affidati al **Comitato Guida per la Parità di Genere**, composto da:

- La Presidente dell'Ordine dott.ssa Gaia Saini
- Il Presidente Cao dott. Giorgio Papale
- La Coordinatrice della Commissione Provinciale Pari Opportunità e Medicina di Genere dott.ssa Anna Guariniello
- La Consigliera Dott.ssa Elena Silvagni
- La Funzionaria Amministrativa dell'Ente dott.ssa Antonella Sanna

3. Focus Linee Guida Operative per Area

- **Governance (KPI 2.1 - 2.4):** L'OMCeO di Ravenna integra l'equilibrio di genere in tutte le proprie espressioni di leadership. L'Ordine si impegna a promuovere la massima partecipazione e l'equilibrio di genere in occasione dei rinnovi elettorali, stimolando la presentazione di liste inclusive sia per la componente medica (Consiglio Direttivo) sia per quella odontoiatrica (Commissione Albo Odontoiatri).
- **Processi di Gestione e Sviluppo HR (KPI 3.1):** L'Ordine stabilisce che ogni fase del ciclo di vita lavorativo del dipendente (reclutamento, onboarding, valutazione delle performance, formazione e passaggi di livello) sia basata su criteri oggettivi e misurabili. Viene espressamente vietato l'utilizzo di criteri o bias che possano penalizzare la crescita professionale in base al genere o alla fruizione di congedi parentali.
- **Tutela dell'Ambiente di Lavoro (KPI 3.2):** L'Ente approva un *Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone e il contrasto a molestie e discriminazioni* sul posto di lavoro. Viene nominata ufficialmente una figura di riferimento interna all'organizzazione, dott.ssa Antonella Sanna a cui il personale può rivolgersi in totale riservatezza per segnalare comportamenti lesivi della dignità, garantendo l'assoluta protezione da ritorsioni. OMCEO di Ravenna aderisce alla convenzione CUG condiviso stipulata tra FNOMCEO e l'Ordine in data 28/01/2021 e addendum del 21/07/2025
- **Mappatura della Popolazione Professionale (KPI 4.1):** L'Ordine realizza annualmente un bilancio demografico di genere della propria popolazione per verificare la percentuale di donne medico e odontoiatra iscritte sul totale dell'organico provinciale. Questi dati guideranno le decisioni strategiche sui servizi di welfare e conciliazione locali.
- **Mantenimento Benefits in Maternità (KPI 6.1):** L'OMCeO di Ravenna adotta la "Policy del Rientro e della Tutela della Genitorialità". Questa prassi stabilisce che il periodo di

astensione obbligatoria o facoltativa per maternità/paternità del personale dipendente non costituisca in alcun modo elemento di discriminazione o penalizzazione. L'Ente garantisce espressamente il mantenimento di tutti i benefits e le tutele di welfare integrativo attive al momento dell'astensione, facilitando un reinserimento armonioso attraverso colloqui pre e post-rientro.

4. Monitoraggio, Revisione e Budget

- **Frequenza del Monitoraggio:** Il Comitato Guida si riunisce ogni 6 mesi per verificare lo stato di avanzamento dei KPI.
- **Rapporto Annuale:** Redazione di un report annuale da presentare al Consiglio Direttivo e da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.
- **Budget:** L'Ordine stanziava annualmente una quota del proprio bilancio per la copertura dei costi di formazione, comunicazione e audit legati alla UNI/PdR 125.

SEZIONE 3: GRIGLIA NUMERICA DEI REQUISITI INDICATORI DI PRESTAZIONE (KPI)

AREA 1: CULTURA E STRATEGIA (Peso: 15%)

ID	Indicatore (KPI)	Tipo	Target / Obiettivo	Punti
KPI 1.1	Adozione e diffusione della Politica per la Parità di Genere firmata dal Consiglio.	Qualitativo	Si (Pubblicata sul sito istituzionale)	5
KPI 1.2	Formazione del personale dipendente sulla tolleranza zero, sul linguaggio inclusivo e bias di genere.	Quantitativo	100% del personale formato	5
KPI 1.3	Eventi formativi (ECM) o seminari aperti agli iscritti su Medicina di Genere e pari opportunità.	Quantitativo	Almeno 1 evento all'anno	5
TOTALE AREA 1				15 punti

AREA 2: GOVERNANCE (Peso: 15%)

ID	Indicatore (KPI)	Tipo	Target / Obiettivo	Punti
KPI 2.1	Definizione della Governance: Formalizzazione di linee guida ordinarie e regolamenti interni che integrino l'equilibrio di genere nelle nomine e nelle supplenze.	Qualitativo	Si (Documento approvato dal Consiglio Direttivo)	3
KPI 2.2	Rappresentanza nel Consiglio Direttivo: Percentuale di donne e del genere meno rappresentato all'interno del Consiglio Direttivo dell'Ordine.	Quantitativo	Presenza non inferiore al 40% dei componenti	4
KPI 2.3	Rappresentanza nelle Commissioni di Albo: Percentuale di donne e del genere meno rappresentato all'interno delle Commissioni di Albo (es. CAO - Commissione Albo Odontoiatri).	Quantitativo	Presenza non inferiore al 40% dei componenti	4
KPI 2.4	Presenza del genere meno rappresentato all'interno delle altre Commissioni di studio ordinarie, dei gruppi di lavoro e dei collegi interni.	Quantitativo	Presenza non inferiore al 40% dei membri totali	4
TOTALE AREA 2				15 punti

AREA 3: PROCESSI HR / PERSONALE INTERNO (Peso: 20%)

(Applicato alla pianta organica dei dipendenti amministrativi dell'Ordine)

ID	Indicatore (KPI)	Tipo	Target / Obiettivo	Punti
KPI 3.1	Definizione dei Processi HR Inclusivi: Formalizzazione di procedure per la gestione, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane prive di bias di genere (dalla selezione alla progressione di carriera).	Qualitativo	Si (Linee guida operative adottate dall'Ente)	4
KPI 3.2	Tutela dell'Ambiente di Lavoro: Presenza di prassi aziendali codificate e nomina di referenti interni/esterni (CUG) per la prevenzione di molestie e mobbing.	Qualitativo	Si (Nomina formale del referente e adozione del Codice)	4
KPI 3.3	Trasparenza e neutralità di genere nei bandi di concorso pubblico e nelle procedure di selezione del personale dipendente.	Qualitativo	Si (Verifica di conformità dei testi dei bandi)	3

KPI 3.4	Mobilità interna, progressioni verticali o scatti di livello economico (<i>PEO</i>) distribuiti equamente e monitorati per genere.	Quantitativo	Proporzionale alla scomposizione di genere della pianta organica	3
KPI 3.5	Accesso alla formazione professionale continua per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti dell'Ente.	Quantitativo	100% di pari opportunità di accesso per tutto il personale	3
KPI 3.6	Attivazione di misure di flessibilità oraria o procedure formali regolamentate per l'accesso allo smart working.	Qualitativo	Sì (Regolamento della flessibilità oraria)	3
TOTALE AREA 3				20 punti

AREA 4: OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE ISCRITTE (Peso: 20%)

ID	Indicatore (KPI)	Tipo	Target / Obiettivo	Punti
KPI 4.1	Rappresentanza di Genere nell'Organizzazione: Percentuale di donne medico e odontoiatra iscritte all'Ordine rispetto alla totalità dell'organico degli iscritti all'Albo provinciale.	Quantitativo	Mappatura annuale e monitoraggio del trend di crescita/equilibrio	5
KPI 4.2	Percentuale di donne medico/odontoiatra nominate come relatrici o responsabili scientifiche nei convegni organizzati dall'OMCeO.	Quantitativo	Almeno il 40% sul totale dei relatori annuali	5
KPI 4.3	Presenza di tutele, servizi o agevolazioni di quote per le iscritte in maternità o professionisti con congedi parentali (es. bandi ENPAM, bonus genitorialità).	Qualitativo	Sì (Iniziative di supporto o tutele promosse attivamente)	5
KPI 4.4	Canale di segnalazione protetto (Sportello d'ascolto) per discriminazioni o molestie subite dagli iscritti nell'esercizio della professione.	Qualitativo	Sì (Attivo e gestito dal Comitato Guida dell'Ordine)	5
TOTALE AREA 4				20 punti

AREA 5: EQUITÀ REMUNATIVA / GENDER PAY GAP (Peso: 15%)

ID	Indicatore (KPI)	Tipo	Target / Obiettivo	Punti
KPI 5.1	Differenziale retributivo (<i>Gender Pay Gap</i>) tra i dipendenti dell'Ordine a parità di livello/anzianità.	Quantitativo	0% (o scostamento fisiologico < 5%)	8
KPI 5.2	Equità nell'assegnazione dei gettoni di presenza, rimborsi spese o indennità di funzione per i consiglieri.	Quantitativo	0% di disparità a parità di ruolo	7
TOTALE AREA 5				15 punti

AREA 6: TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE (Peso: 15%)

ID	Indicatore (KPI)	Tipo	Target / Obiettivo	Punti
KPI 6.1	Policy Mantenimento Benefits in Maternità: Presenza di una policy formale che garantisca il mantenimento dei benefits e dei servizi aziendali durante e dopo il congedo di maternità/paternità.	Qualitativo	Sì (Procedura formalizzata e approvata)	5
KPI 6.2	Convocazione dei Consigli, delle Commissioni e delle Assemblee degli iscritti in orari facilitanti la conciliazione (es. fine delle attività ordinarie entro le 20:00).	Quantitativo	100% delle riunioni istituzionali ordinarie	5
KPI 6.3	Patrocini, sostegni o attivazione di convenzioni e reti territoriali volti a favorire il welfare e i servizi di cura per i professionisti sanitari iscritti.	Qualitativo	Almeno 1 iniziativa strutturata all'anno	5
TOTALE AREA 6				15 punti

SINTESI DEL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

- **Punteggio Massimo:** 100 punti
- **Soglia Minima Certificabilità (60%):** 60 punti

Approvato dal Consiglio Direttivo dell'OMCeO Ravenna in data: // _____

Il Presidente: _____