



OMCEO
RAVENNA

Ordine provinciale dei Medici Chirurghi
e degli Odontoiatri di Ravenna

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

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE E
IL CONTRASTO A MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI**

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 subsidiario 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

Art. 1 - Finalità e Principi Generali

1. L'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Ravenna (di seguito "Ordine") riconosce il diritto di ogni individuo a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità personale.
2. Il presente Codice individua le regole di comportamento volte a prevenire, contrastare e sanzionare ogni forma di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o mobbing.
3. Le disposizioni si applicano a tutto il personale dipendente, ai componenti del Consiglio Direttivo e delle Commissioni di Albo, ai collaboratori esterni, ai consulenti e a chiunque operi o frequenti i locali istituzionali dell'Ordine.

Art. 2 – Definizioni

Ai fini del presente Codice, si definiscono:

- **Discriminazione:** Ogni distinzione, esclusione o restrizione fondata sul genere, l'orientamento sessuale, l'origine, la religione, l'età o la disabilità, che pregiudichi il pieno godimento dei diritti dei lavoratori.
- **Molestia Morale o Mobbing:** Atti, comportamenti o pratiche vessatorie e persecutorie sistematiche, prolungate nel tempo, volte all'isolamento o all'emarginazione della persona nell'ambiente di lavoro.
- **Molestia Sessuale:** Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile o umiliante.

Art. 3 - Regole di Comportamento

1. Ciascun soggetto nell'esercizio delle proprie funzioni è tenuto a:
 - Utilizzare un linguaggio rispettoso, inclusivo e privo di stereotipi di genere.
 - Evitare commenti irridenti, allusioni o battute sulla vita privata o sulle caratteristiche fisiche altrui.
 - Rispettare le scelte individuali, la conciliazione dei tempi di vita e la sensibilità di colleghi e iscritti
2. È fatto espresso divieto di abusare della propria posizione gerarchica o istituzionale per esercitare pressioni, condizionamenti o per ottenere favori di natura personale o sessuale.

Art. 4 - Il Referente per la Parità e la Tutela del Lavoro

1. L'Ordine individua e nomina formalmente il **Referente per la Parità e la Tutela dell'Ambiente di Lavoro**. Tale ruolo è affidato alla Funzionaria Amministrativa dott.ssa Antonella Sanna ed al CUG (convenzione OMCEO/FNOMCEO)
2. La Referente opera in piena autonomia, imparzialità e assoluta riservatezza. Ha il compito di accogliere le segnalazioni, fornire ascolto e supporto alla vittima e proporre azioni correttive al Comitato Guida.

Art. 5 - Procedura di Segnalazione e Gestione dei Casi

1. La/il dipendente o collaboratore/trice che ritenga di essere vittima di molestie o discriminazioni può rivolgersi al Referente tramite un canale di comunicazione protetto e riservato.
2. **Procedura informale:** la Referente, sentito il/la segnalante e con il suo consenso, può avviare un tentativo di mediazione o conciliazione con il/la presunto autore/trice del comportamento, al fine di far cessare la condotta lesiva.
3. **Procedura formale:** Qualora la procedura informale non sia applicabile o risulti inefficace, la Referente redige una relazione confidenziale per il Consiglio Direttivo per l'attivazione dei dovuti procedimenti.

Art. 6 - Divieto di Ritorsioni e Tutela della Riservatezza

1. È garantito l'anonimato del segnalante e dei testimoni in ogni fase della gestione della segnalazione.
2. È fatto assoluto divieto di adottare misure sanzionative, discriminatorie o ritorsive nei confronti di chi ha segnalato una violazione o ha cooperato all'accertamento dei fatti.
3. L'accertamento di segnalazioni manifestamente infondate, effettuate al solo scopo di danneggiare colleghi o superiori, costituisce a sua volta illecito disciplinare.

Art. 7 – Sanzioni

1. La violazione delle norme del presente Codice da parte del personale dipendente costituisce illecito disciplinare, sanzionabile nel rispetto delle procedure previste dal CCNL del comparto Funzioni Locali / Sanità e dello Statuto dei Lavoratori.
2. Per i membri del Consiglio Direttivo, delle Commissioni o per i collaboratori esterni, la violazione costituisce grave inadempimento contrattuale o deontologico e può comportare la revoca immediata dell'incarico, la risoluzione del contratto o la segnalazione agli organi disciplinari competenti (CAM/CAO)

Art. 8 - Diffusione e Monitoraggio

1. Il presente Codice è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine, nella sezione amministrazione trasparente e consegnato a ciascun dipendente all'atto dell'assunzione o della stipula del contratto.
2. Il Comitato Guida per la Parità di Genere verifica annualmente l'efficacia del Codice e lo stato di attuazione delle misure di prevenzione.

Approvato con Delibera del Consiglio Direttivo in data: 10/06/2026

La Presidente dell'OMCeO Ravenna dott.ssa Gaia Saini