

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)**  
**Triennio 2026–2028**  
**Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine**

**Premessa**

Il presente Piano delle Azioni Positive (qui denominato per brevità “PAP”) è adottato dall’Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine al fine di garantire la parità di genere, le pari opportunità e l’assenza di qualsiasi forma di discriminazione nell’ambito delle attività istituzionali e organizzative dell’Ordine.

Il Piano ha carattere programmatico, durata triennale ed è orientato a promuovere un ambiente inclusivo, rispettoso delle differenze e attento al benessere organizzativo.

**Quadro normativo di riferimento**

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall’art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui “le amministrazioni dello Stato ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” Il piano ha durata triennale e individua “azioni positive” definite ai sensi dell’art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

Il presente Piano viene redatto ai sensi della Direttiva n.2 del 26 giugno 2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, di integrazione della Direttiva 4 marzo 2011 ed in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, in linea con la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE - Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i

diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

### **Ambito di applicazione**

Il Piano si applica al personale dipendente dell'Ordine, ai collaboratori e consulenti, ai componenti degli organi istituzionali e delle Commissioni, nonché agli iscritti, con riferimento alle attività istituzionali, formative e di rappresentanza.

### **Analisi del contesto – contesto interno**

L'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine opera come ente pubblico non economico con funzioni di tutela e rappresentanza della professione.

Dati di contesto :

- Personale dipendente: n. 2 unità, di cui n. 1 donne ( 50 %).
- Consiglio dell'Ordine: n. 15 componenti, di cui n. 5 donne ( 33%).
- Commissioni e gruppi di lavoro sono rappresentate circa al 20% da donne, in linea con la rappresentanza degli iscritti aventi diritto.

Tali dati consentono di monitorare il livello di rappresentanza di genere e di orientare le azioni di miglioramento previste dal Piano.

### **Analisi del contesto – contesto esterno**

Nel contesto professionale si registra una progressiva crescita della presenza femminile nella professione ingegneristica, pur permanendo differenze in termini di accesso a ruoli di responsabilità e rappresentanza. L'Ordine intende contribuire attivamente alla riduzione di tali squilibri.

### **Finalità e obiettivi**

Il Piano persegue le seguenti finalità, suddivise per aree tematiche:

#### **Area 1 - Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano all'interno dell'Ordine:**

- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, fermo restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenza di vita privata;
- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale e psichica.

#### **Area 2 - Promozione delle pari opportunità:**

- Garantire pari opportunità di accesso alla formazione, agli incarichi, alle attività istituzionali e ai ruoli di rappresentanza dell'Ordine, assicurando criteri improntati a trasparenza, imparzialità e valorizzazione del merito;

- Promuovere una cultura organizzativa inclusiva, orientata al rispetto delle differenze individuali e professionali, prevenendo ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata a genere, età, condizioni personali o familiari.

### **Area 3 : Promozione della parità di genere:**

- Favorire un equilibrio di genere nella composizione degli organi dell'Ordine, delle Commissioni e dei gruppi di lavoro, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure elettive.
- Valorizzare il ruolo e le competenze delle professioniste, promuovendo iniziative di sensibilizzazione, visibilità e partecipazione attiva alla vita istituzionale e professionale dell'Ordine.

Gli obiettivi sono orientati alla diffusione di una cultura inclusiva e al miglioramento continuo delle prassi organizzative.

### **Tabella sintetica delle Azioni Positive**

Triennio 2026–2028

<b>Area</b>	<b>Azione positiva</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Responsabile</b>
Area 1 – Benessere organizzativo	Adozione di modalità organizzative flessibili, compatibilmente con le esigenze di servizio, per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata.	Personale	Continuativa	Consiglio
Area 1 – Benessere organizzativo	Confronto periodico tra Consiglio e personale sulle esigenze organizzative e sul benessere lavorativo.	Personale	Annuale	Presidente
Area 1 – Benessere organizzativo	Attenzione all'equilibrio dei carichi di lavoro e possibilità di segnalazione riservata di eventuali criticità.	Personale	Continuativa	Presidente
Area 2 – Pari opportunità	Garanzia di pari trattamento nell'accesso alla formazione e alle	Personale / Iscritti	Continuativa	Consiglio

	opportunità offerte dall'Ordine, con criteri trasparenti e oggettivi.			
Area 2 – Pari opportunità	Utilizzo di linguaggio rispettoso e inclusivo nella comunicazione istituzionale interna ed esterna (atti, sito, newsletter, comunicazioni).	Tutti	Continuativa	Segreteria
Area 2 – Pari opportunità	Diffusione uniforme e accessibile delle informazioni su attività, eventi e opportunità dell'Ordine, evitando barriere informative.	Tutti	Continuativa	Segreteria
Area 3 – Parità di genere	Promozione di una partecipazione equilibrata di genere negli organi, nelle Commissioni e nei gruppi di lavoro, nel rispetto delle procedure elettive e delle disponibilità.	Iscritti	Triennio	Consiglio
Area 3 – Parità di genere	Valorizzazione della presenza femminile attraverso iniziative informative e di sensibilizzazione, anche in occasione di eventi e attività formative.	Iscritti	Annuale	Consiglio
Area 3 – Parità di genere	Monitoraggio periodico dei dati di genere relativi a personale, Consiglio e Commissioni, a supporto della valutazione del Piano.	Consiglio / Personale	Annuale	Segreteria

*Nota: le azioni previste sono commisurate alla dimensione organizzativa dell'Ordine e non comportano oneri aggiuntivi a carico del bilancio.*

### **Prevenzione delle discriminazioni**

L'Ordine condanna ogni forma di discriminazione o molestia e garantisce la tutela della dignità personale e professionale, assicurando riservatezza e correttezza nella gestione di eventuali segnalazioni.

### **Monitoraggio**

L'attuazione del Piano è monitorata con cadenza annuale dal Consiglio dell'Ordine, che valuta lo stato di avanzamento delle azioni e l'eventuale aggiornamento del documento.

### **Comunicazione e durata**

Il PAP viene approvato dal Consiglio nella seduta del 29 Gennaio 2026 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine.

Il Piano ha validità per il triennio 2026–2028 ed è rinnovabile alla scadenza.