



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Sistema di Gestione per la Parità di Genere
certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022

Riesame Annuale 2025

Punto della UNI PDR/125: 6.4.7 - REVISIONE PERIODICA

approvato dal Senato Accademico UNICAM nella seduta del 29 ottobre 2025

1. Introduzione

L'Università di Camerino (UNICAM) conferma il proprio impegno nel promuovere la parità di genere integrando obiettivi, azioni e monitoraggi nel Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022. Il presente riesame annuale valuta l'efficacia del sistema per l'annualità trascorsa dal primo audit esterno di certificazione svoltosi ad ottobre 2024, alla luce degli esiti degli audit interni, definendo priorità e obiettivi di miglioramento per l'annualità successiva.

2. Obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere

Gli obiettivi del sistema UNICAM per la parità di genere sono descritti nel nuovo "Piano Strategico per la Parità di Genere di Ateneo" approvato il 24 settembre 2025 e sono articolati lungo le 6 aree della UNI/PdR 125: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Le azioni svolte nel 2025 hanno perseguito in primo luogo: il rafforzamento della governance del SGPdR; l'ampliamento della formazione del personale; una migliore tracciabilità dei processi di selezione e job posting; il potenziamento della comunicazione interna/esterna; il consolidamento del monitoraggio KPI e gestione N.C.

3. Sintesi dei risultati del ciclo di audit 2025

L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della conformità dello stesso alla UNI/PdR. L'audit è condotto secondo quanto previsto dalle linee guida citate in precedenza e serve a raccogliere evidenze oggettive che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato, le evidenze oggettive possono essere di tipo quantitativo (ossia misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, trend e misurazioni varie) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obbiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).

I processi individuati dal gruppo di auditori interni, in accordo con il Comitato guida, per gli incontri di audit sono stati i punti di verifica previsti dalla norma ed elencati nel seguente schema.

Req.	Punto di verifica
6.1	Politiche di parità di genere
6.2	Pianificazione
6.3	Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio
6.3.2.1	<i>Selezione ed assunzione</i>
6.3.2.2	<i>Gestione della carriera</i>
6.3.2.3	<i>Equità salariale</i>
6.3.2.4	<i>Genitorialità, cura</i>
6.3.2.5	<i>Conciliazione dei tempi vita-lavoro</i>
6.3.2.6	<i>Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro</i>
6.4	Sistema di gestione
6.4.2	<i>documentazione del sistema</i>
6.4.3	<i>monitoraggio degli indicatori</i>
6.4.4	<i>comunicazione interna ed esterna</i>
6.4.5	<i>audit interni</i>
6.4.6	<i>gestione delle situazioni non conformi</i>
6.4.7	<i>revisione periodica</i>
6.4.8	<i>miglioramento</i>

L'attività di audit interno è stata pianificata e condotta secondo quanto previsto dal *Programma di audit 2025*, approvato dal Comitato Guida nella seduta del 23 gennaio 2025.

Data	Argomento	Punti PdR	Luogo	Partecipanti principali
8 settembre	Comitato Guida e Politiche di Parità di Genere	6.1 – 6.2	Sala Organi Accademici	Prof.ssa Sara Spuntarelli, Prof.ssa M.P. Mantovani, Prof.ssa S. Silvi, Dr.ssa G. Claudi
8 settembre	Comunicazione interna ed esterna, Monitoraggio indicatori	6.4.3 – 6.4.4	Sala Organi Accademici	Dr.ssa F. Santini, Dr.ssa A. Bartoletti
9 settembre	Processi HR: selezione, carriera, equità, genitorialità	6.3.2.1 – 6.3.2.5	Sala Organi Accademici	Dr.ssa C. Caprodossi, Dr.ssa A. Silano, Dr.ssa G. Di Giovanni, Dr.ssa S. Buti
10 settembre	Audit interni e gestione del sistema	6.4.2 – 6.4.8	Sala Organi Accademici	Comitato Guida e Gruppo di lavoro UNI/PdR 125

Gruppo di audit interno:

- Fabrizio Quadrani – Responsabile Gestione Audit (RGA)
- Riccardo Pennesi – Ufficio Sostenibilità di Ateneo
- Massimo Sabbieti – Area Pianificazione, Didattica e Sistemi Qualità

Per quanto riguarda le **metodologie di ascolto e interlocuzione** sono stati predisposti i seguenti strumenti di supporto:

-  **Linee guida e istruzioni tecniche per svolgimento riunioni di audit interno.**
-  **Check-list PQA:** traccia per la conduzione dell'audit che presenta una serie di punti di attenzione sui principali processi da verificare.

Le verifiche sono state condotte in forma di **colloqui strutturati** con i responsabili dei processi, analisi documentale, valutazione dei KPI e confronto con i dati di monitoraggio.

Per quanto riguarda gli esiti, li si sintetizzano di seguito per punti:

6.1 Politiche di Parità di Genere

Punti di forza: la politica di Ateneo è stata aggiornata secondo quanto programmato e suggerito dall'ente certificatore nella visita di certificazione di ottobre 2024. E' stata approvata il 24 ottobre ed è coerente con la missione istituzionale e integrata nel Piano Strategico Parità di Genere. Ben definito il collegamento con le politiche di sostenibilità e con il Piano strategico di Ateneo.

Criticità: nessuna.

Azioni in corso: nessuna.

6.2 Pianificazione

Punti di forza: nuovo piano strategico impostato secondo i suggerimenti forniti nel rapporto di riesame AFAQ e pianificazione allineata al Piano Strategico di Ateneo e coordinata con gli altri documenti strategici.

Criticità: nessuna.

Azioni in corso: nessuna.

6.3 Attuazione delle Azioni e Monitoraggio

Punti di forza: consolidamento del gruppo di lavoro e maggiore integrazione con il Comitato Guida. Avvio della raccolta sistematica dei KPI e autovalutazione interna (score 72/100).

Criticità: parziale copertura formativa della popolazione universitaria; mancano dati sistematici sul turnover e sulla diffusione dei congedi parentali.

Azioni di miglioramento: avvio di micro-corsi online sulla piattaforma e-learning; elaborazione di un report triennale sul turnover e di materiali informativi sui congedi.

6.4 Sistema di Gestione

Punti di forza: aggiornamento della documentazione di sistema; definizione del Regolamento del Comitato Guida; miglioramento nel monitoraggio degli indicatori e gestione delle non conformità; formalizzate le linee guida per la calendarizzazione delle riunioni in orario di lavoro compatibile con la conciliazione vita-lavoro

Criticità: Nessuna

Azioni di miglioramento: nessuna.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di UNICAM risulta al termine dell'audit interno **conforme** ai requisiti della UNI/PdR 125:2022. Gli audit hanno evidenziato un consolidamento delle procedure di pianificazione, monitoraggio e comunicazione, nonché un progressivo rafforzamento della cultura organizzativa sulla parità di genere.

Permangono alcuni aspetti migliorabili, in particolare:

- il potenziamento del sistema di monitoraggio del turnover e dei congedi parentali;
- la completa digitalizzazione della reportistica annuale.

L'audit interno 2025 ha raggiunto gli obiettivi prefissati e ha fornito una base solida per la visita di sorveglianza AFNOR/AFAQ prevista per ottobre 2025.

Le azioni di miglioramento individuate saranno oggetto di monitoraggio da parte del Comitato Guida e del Gruppo di Lavoro UNI/PdR 125 nel corso del 2026.

4. Analisi delle performance e aree di miglioramento

L'autovalutazione 2025 conferma il superamento della soglia di certificazione con uno score aggregato pari a 74 punti. La maturità è più elevata nelle aree cultura/strategia e processi HR; aree da rafforzare: comunicazione, tracciabilità nei processi di selezione, monitoraggio sistematico di equità retributiva e turnover, formazione capillare e WHP/benessere organizzativo.

4.1 Report monitoraggio KPI (UNI/PdR 125 § 6.4.6)

Metodologia: raccolta e verifica dati per indicatore; confronto con target e soglia; gestione N.C./scostamenti con azioni correttive e preventive. Di seguito il quadro sintetico 2025 (dettaglio analitico nel file Excel allegato).

Area KPI	Indicatore	Target 2025	Valore 2025	Esito/Note
Cultura e strategia	Piano comunicazione DEI attuato	≥ 90% azioni pianificate	In miglioramento	Calendario 2026 da consolidare
Governance	Regolamento Comitato Guida approvato	Approvato e pubblicato	Bozza 2025, approvazione attesa	Az. correttiva Q1 2026
Processi HR	Checklist anti-bias nei bandi/commissioni	100% bandi/commissioni	Parziale	Roll-out 2026
Crescita e inclusione	% donne in ruoli apicali	Trend in crescita rispetto 2024	In analisi	Report turnover 2023-2025
Equità retributiva	Gap retributivo medio pesato	≤ soglia interna	In rilevazione	Cruscotto 2026

Area KPI	Indicatore	Target 2025	Valore 2025	Esito/Note
Genitorialità e WLB	% richieste SW accolte tracciate	≥ 95% tracciate	Sistema in setup	Linee guida riunioni 2026
Prevenzione molestie	Survey con item specifici	Somministrata e analizzata	Somministrata	Rafforzare comunicazione Consigliera

5. Piano di miglioramento 2026 (azioni prioritarie)

a) Creazione di un sistema ad hoc per la raccolta delle segnalazioni per molestie o mobbing. E' in atto una revisione del portale whistleblowing, ma non sarà ultimata la revisione prima di gennaio. Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano.

b) Impostare il Riesame annuale dell'alta Direzione (Organi di Governo) tenendo conto della tempistica prevista per la visite di sorveglianza AFAQ (ottobre)

c) Inviare informativa al Consigliere delle Pari Opportunità Provinciale ed alle rappresentanze sindacali. [Art 3 decreto 29 aprile 2022.](#)

d) Impostare una valutazione del rischio anche non specifico a valere su ambienti come le aule tra una lezione e l'altra, i bagni se sono utilizzati sia da docenti che studenti.

e) Inviare periodicamente una email con l'informativa per i congedi parentali a promemoria per tutti i dipendenti;

f) Aggiornare elenco normativa di riferimento in tema di parità di genere (integrare con gli ultimi riferimenti normativi inclusa l'ultima legge di bilancio).

6. Programma audit e sorveglianza 2026

Visita di sorveglianza AFNOR/AFAQ: ottobre 2026.

Audit interni SGPdR: svolti in corso d'anno entro settembre 2026, in coerenza con UNI EN ISO 19011 e UNI/PdR 125 § 6.4.5 (dettaglio nei rapporti interni 2025).

7. Comitato guida

La composizione del Comitato guida viene confermata anche per l'anno 2026.

La proposta di riconferma del Comitato Guida del Sistema PDR si fonda sulla positiva esperienza maturata nel precedente mandato, durante il quale il gruppo ha garantito continuità, coerenza e qualità nel presidio dei processi di pianificazione, monitoraggio e miglioramento continuo del sistema.

Il Comitato ha operato in modo efficace nel coordinamento delle attività di riesame e nella diffusione di una cultura della qualità, favorendo il dialogo tra le strutture accademiche e amministrative e assicurando il raccordo con le linee strategiche di Ateneo e con le indicazioni del Presidio della Qualità.

La riconferma dell'attuale composizione consente di valorizzare l'esperienza e le competenze acquisite, assicurando continuità operativa nei processi in corso e coerenza metodologica nell'attuazione delle azioni di miglioramento già avviate, in un'ottica di consolidamento del sistema e di ulteriore rafforzamento dell'efficacia complessiva del PDR.

7. Conclusioni

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere mantiene l'idoneità e l'adeguatezza, dimostrando efficacia rispetto ai requisiti UNI/PdR 125:2022. Il miglioramento del risultato riferito alla soglia di score necessario, unito al piano strategico di miglioramento 2026, assicura la progressiva riduzione dei gap e l'ulteriore consolidamento del sistema.

Documento approvato dal Senato Accademico UNICAM nella seduta del 29 ottobre 2025

=====