



Rapporto di Audit Interno sul Sistema di Gestione della Parità di Genere UNI/PdR 125 – Università di Camerino

Processi esaminati:

Politiche di parità di genere (6.1)

Pianificazione (6.2)

Audit svolto in data: 8 settembre 2025

Partecipanti all'audit: Componenti del Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere:

- Prof.ssa Sara Spuntarelli - Prorettore con delega alla Persona, benessere e opportunità¹;
- Prof.ssa Maria Paola Mantovani – Delegata del Rettore alla Parità di genere;
- Prof.ssa Stefania Silvi - Presidente CUG;
- Dr.ssa Gisella Claudì - Responsabile APOS (Area Persone, Organizzazione e Sviluppo).

Gruppo di Auditor: Fabrizio Quadrani (RGA), Massimo Sabbieti, Riccardo Pennesi

Introduzione

L'audit interno è stato condotto per valutare l'efficacia del sistema di gestione della parità di genere implementato dall'Università di Camerino in conformità con le linee guida UNI/PdR 125. L'obiettivo principale dell'audit è stato verificare il mantenimento della conformità alle politiche e procedure relative alla parità di genere (con particolare attenzione ai punti 6.1 - Politiche di Parità di Genere e 6.2 Pianificazione) attraverso l'analisi delle azioni messe in campo nell'ultimo anno e le criticità emerse.

Stato attuale delle azioni

Negli ultimi mesi l'Ateneo ha compiuto progressi significativi nell'ambito delle politiche di genere. Sono stati aggiornati i principali documenti strategici, tra cui la politica di Ateneo per la parità, il piano strategico e il regolamento del Comitato UIDA. Parallelamente, è stata avviata la condivisione del bilancio di genere e predisposto un Vademecum specifico. Un ulteriore passo avanti è rappresentato dall'inserimento della tematica di genere nelle quaranta ore di formazione obbligatoria previste per il personale. Per quanto riguarda la formazione, è stata introdotta l'obbligatorietà di percorsi dedicati alla parità di genere per il personale e per i commissari di selezione. Si è inoltre discusso della possibilità di estendere tali percorsi anche ai membri esterni coinvolti nelle commissioni. Sul versante delle procedure concorsuali, l'Ateneo ha rafforzato l'attenzione al rispetto della parità di genere nei bandi e nelle composizioni delle commissioni, avviando la predisposizione di linee guida e percorsi formativi mirati per i commissari. La comunicazione istituzionale si è arricchita di un piano aggiornato, approvato nel gennaio 2025, che integra strumenti di supporto come vademecum e linee guida. Tuttavia, la visibilità delle iniziative rimane ancora limitata sul sito ufficiale dell'Ateneo. Contestualmente, sono stati attivati sportelli di ascolto e servizi di supporto, anche a beneficio della comunità LGBTQ+, e sono stati avviati accordi di collaborazione con enti esterni, quali centri antiviolenza e l'AST.

¹ In collegamento Webex



Un'attenzione particolare è stata rivolta dal Comitato Guida al monitoraggio e alla raccolta dei dati: sono stati infatti acquisiti numerosi dati di genere, riguardanti assunzioni, progressioni di carriera, personale in fase pre-ruolo e attività di ricerca. È stata inoltre confermata la validità del ciclo di audit annuale e di una reportistica più strutturata, al fine di consolidare il sistema di valutazione interna.

Principali criticità emerse

Nonostante i progressi compiuti, permangono alcune criticità di rilievo. In primo luogo, si rileva una mancanza di coordinamento unitario: i documenti programmatici, pur rilevanti, non sempre risultano adeguatamente integrati e rischiano di generare ridondanze. Sul piano della formazione, permane la difficoltà a rendere obbligatoria e tracciabile la partecipazione del personale, in assenza di un piano annuale strutturato e monitorato.

Le procedure concorsuali, pur presentando elementi di garanzia, non risultano ancora pienamente formalizzate, poiché mancano linee guida vincolanti e una formazione standardizzata per i commissari. Anche la comunicazione appare poco efficace: le iniziative, pur esistenti, faticano a raggiungere una visibilità adeguata, in particolare sul sito istituzionale, e mancano strumenti semplici e accessibili come pillole informative, video o infografiche.

Un'ulteriore criticità riguarda i servizi di supporto e gli sportelli, che, pur essendo stati avviati, non sono ancora pienamente conosciuti dalla comunità accademica. In questo senso, si evidenzia l'esigenza di rafforzare i flussi comunicativi e la governance. Infine, i dati raccolti, pur numerosi e descrittivi, sono ancora poco interpretati dal punto di vista qualitativo: ciò espone al rischio di produrre indicatori che non abbiano un impatto diretto e concreto sulle politiche di genere.

Raccomandazioni operative

Alla luce delle criticità individuate, si suggerisce di procedere con l'elaborazione di un documento quadro che distingua chiaramente tra strategia, piano operativo e monitoraggio. È auspicabile integrare il piano di genere con gli altri strumenti di programmazione di Ateneo, garantendo coerenza e sinergia. Sul fronte della formazione, si raccomanda la definizione di un piano annuale obbligatorio, eventualmente erogabile anche in modalità e-learning, così da renderne più agevole la fruizione e la tracciabilità.

Per quanto concerne le procedure concorsuali, appare necessario formalizzare linee guida obbligatorie per le commissioni, corredate da percorsi di formazione specifici. In ambito comunicativo, risulta prioritario potenziare la presenza digitale attraverso strumenti brevi, accessibili e divulgativi, oltre a garantire una sezione web dedicata e ben visibile ai servizi di supporto.

Infine, sul piano del monitoraggio e della valutazione, è importante sviluppare dashboard e indicatori qualitativi in grado di trasformare i dati raccolti in strumenti di indirizzo delle politiche, assicurando che le informazioni prodotte abbiano un impatto concreto e misurabile.

Il Responsabile della gestione dell'Audit (RGA)

F.to Fabrizio Quadrani