



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

Processi esaminati:

Audit interni (6.4.5)

Audit svolto in data: 10 settembre 2025

Partecipanti all'audit: Componenti del gruppo di auditor

- Fabrizio Quadrani (RGA) – responsabile ADIQ (area Pianificazione, didattica e
- Massimo Sabbieti
- Riccardo Pennesi

Introduzione

Il ciclo di audit interno audit ha riguardato tre aree complementari del Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125 presso l'Università di Camerino:

- Politiche e pianificazione (6.1 – 6.2) – Audit del Comitato Guida
- Documentazione, indicatori e comunicazione (6.4.2 – 6.4.3 – 6.4.5)
- Processi di gestione risorse e welfare (6.3.2) – Audit su selezione, carriera, equità, genitorialità, conciliazione e prevenzione

Questa articolazione ha permesso di avere una visione ampia e sistemica, trattando tematiche che spaziavano dalla strategia generale fino alle pratiche concrete di gestione delle persone.

Punti di forza rilevati

- Clima di collaborazione: in tutti i tavoli di audit i partecipanti hanno contribuito in modo aperto e proattivo, dimostrando disponibilità al confronto e all'individuazione di soluzioni condivise.
- Adozione di metodologie e strumenti pertinenti in tema di parità di genere:
 - Aggiornamento dei documenti strategici e del Piano di comunicazione
 - Introduzione di formazione obbligatoria sulla parità di genere per personale e commissari
 - Attivazione di strumenti di monitoraggio con indicatori qualitativi e quantitativi
 - Presenza di procedure di selezione rispettose della parità e di forme di welfare a supporto della conciliazione vita-lavoro
- Coinvolgimento diffuso: diversi uffici e strutture (Comitato Guida, APOS, ACIM, referenti Area Infrastrutture e Servizi Informatici - AINF e della School of Advanced Studies, Area Ricerca e



Trasferimento tecnologico – ARIT, Ufficio Sostenibilità, Ufficio Sicurezza Logistica e Patrimonio) hanno lavorato in sinergia, segnale di una partecipazione istituzionale allargata e responsabile.

Principali criticità individuate

- *Coordinamento e integrazione*: i documenti programmatici e i dataset non sempre risultano unificati, con rischi di ridondanza o confusione tra versioni di uno stesso documento
 - *Formazione e tracciabilità*: la partecipazione del personale ai percorsi formativi, seppur obbligatoria, non è ancora pienamente monitorata
 - *Comunicazione*: le iniziative esistono, ma non hanno ancora sufficiente visibilità e sistematicità, soprattutto sul sito istituzionale e nei canali interni
 - *Carriera e welfare*: permangono squilibri di genere nei livelli più alti della carriera accademica; le politiche di welfare, pur accessibili, non sono ancora calibrate sulle esigenze specifiche di genere e familiari
 - *Servizi di supporto*: alcuni sportelli e strumenti sono attivi ma poco conosciuti dalla comunità universitaria
-

Valutazione complessiva del ciclo di audit svolto

Gli audit hanno evidenziato un sistema in progressiva maturazione, sostenuto da un forte spirito collaborativo e da una partecipazione proattiva di docenti, referenti, personale tecnico e strutture amministrative.

Le segnalazioni raccolte nel corso degli incontri non sembrano rappresentare criticità marcate o mancanze strutturali, ma piuttosto aree dove sicuramente ci sono opportunità di miglioramento gestionale e organizzativo, la cui risoluzione richiederà un ulteriore sforzo di coordinamento e di comunicazione interna/esterna.

E' stato proposto ai partecipanti alle riunioni la compilazione di un breve questionario di soddisfazione (realizzato tramite Google Moduli) sulla modalità di conduzione ed i contenuti trattati dagli auditor; si allega di seguito sintesi degli esiti



Questionario di
customer satisfactio