



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

Processi esaminati:

Selezione ed assunzione (6.3.2.1)
Gestione della carriera (6.3.2.2)
Equità salariale (6.3.2.3)
Genitorialità e cura (6.3.2.4)
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (6.3.2.5)
Prevenzione di abusi fisici, verbali o digitali (6.3.2.5)

Audit svolto in data: 9 settembre 2025

Partecipanti all'audit:

- Dott.ssa Claudia Caprodossi - Referente
- Dott.ssa Anna Silano -
- Dott. Pierluigi Palombi -
- Dott.ssa Gisella Claudi - Responsabile APOS (Area Persone, Organizzazione e Sviluppo)

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

Introduzione

L'audit è stato condotto con lo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche e delle pratiche dell'Ateneo in materie inerenti la parità di genere negli ambiti dell'avvio e sviluppo di carriera, equità organizzativa e salariale e benessere del personale. L'obiettivo principale è stato di verificare la conformità alle normative vigenti, individuare eventuali aree di criticità e proporre azioni di miglioramento per rafforzare l'efficacia delle misure adottate.

Stato delle azioni realizzate

- Sono state attuate procedure per la selezione e l'assunzione del personale, con particolare attenzione alla parità di genere.
- Le commissioni di valutazione sono state in gran parte bilanciate rispetto alla rappresentanza di genere, anche se in alcuni regolamenti non era ancora formalizzato l'obbligo.
- Sono stati effettuati monitoraggi e raccolta dati sulla composizione delle commissioni e sugli avanzamenti di carriera, con prime azioni correttive avviate.
- Le descrizioni delle mansioni risultano generalmente neutrali rispetto al genere, in linea con i contratti nazionali e le disposizioni ministeriali.
- È stato garantito il rispetto delle normative nazionali in tema di maternità, paternità e congedi parentali, con supporto del medico competente e del servizio di prevenzione e protezione.



- Sono stati realizzati questionari sul benessere organizzativo per personale tecnico-amministrativo e docenti, (per il personale TA nell'ambito del progetto "Good Practice").
- Sono attive politiche di welfare accessibili a tutte le categorie, anche se non sempre specificamente orientate alle differenze di genere.
- Sono previste forme di flessibilità lavorativa (part-time, orari differenziati, telelavoro occasionale).

Selezione e assunzione

Le procedure di selezione e assunzione sono in larga parte conformi ai principi di parità di genere. Le commissioni di valutazione prevedono generalmente un bilanciamento fra uomini e donne, anche se alcuni regolamenti (es. contratti di insegnamento e collaborazioni esterne) non formalizzano ancora tale obbligo. I bandi risultano scritti con linguaggio neutro e le descrizioni delle mansioni sono basate su profili oggettivi previsti dal contratto nazionale e dalla normativa ministeriale. Tuttavia, il monitoraggio ha evidenziato casi in cui non tutti i regolamenti assicurano esplicitamente l'equilibrio di genere, richiedendo un intervento di revisione.

Gestione della carriera

Le progressioni di carriera sono gestite tramite concorsi pubblici, con criteri oggettivi e trasparenti. Dai dati raccolti emerge una maggiore presenza femminile nelle fasi iniziali della carriera accademica (assegnisti e ricercatori), ma tale presenza si riduce progressivamente ai livelli più alti (professori ordinari, posizioni dirigenziali). Le posizioni organizzative intermedie mostrano invece una leggera prevalenza femminile. Questa asimmetria suggerisce la necessità di monitorare con maggiore attenzione i percorsi di avanzamento e di introdurre misure di sostegno e mentoring mirate.

Equità salariale

Gli stipendi sono definiti da normative nazionali (decreti ministeriali per docenti e ricercatori, contratto collettivo nazionale per il personale tecnico-amministrativo), riducendo così i margini di disparità retributiva diretta. Tuttavia, l'analisi ha evidenziato due criticità: la comunicazione interna in merito a scatti, benefit e bonus accessori è carente; i programmi di welfare, pur essendo accessibili a tutti, non tengono pienamente conto delle specifiche esigenze legate al genere o alle condizioni familiari. Alcune forme di flessibilità (es. telelavoro) sono state considerate come strumenti di compensazione, ma mancano politiche di welfare differenziate.

Genitorialità e cura

L'Ateneo garantisce i diritti previsti dalla normativa nazionale in tema di maternità e paternità, con il supporto del medico competente e del servizio prevenzione e protezione. Esistono procedure per la tutela delle lavoratrici in gravidanza e possibilità di ricollocamento in attività non rischiose. Tuttavia, manca un piano formalizzato per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo), che potrebbe costituire un utile strumento di pianificazione. Per quanto riguarda la paternità, l'utilizzo dei congedi risulta ancora limitato: si suggerisce di introdurre campagne informative e strumenti di sensibilizzazione per favorire un maggiore ricorso a tali misure. Sono stati discussi anche progetti di supporto alla genitorialità, come convenzioni con asili o doposcuola, ma non sono ancora pienamente attuati.



Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'Ateneo ha introdotto forme di flessibilità oraria e possibilità di part-time, accogliendo tutte le richieste presentate. Sono stati attivati strumenti di telelavoro occasionale e fasce orarie differenziate per favorire la conciliazione. Tuttavia, permane la necessità di formalizzare disposizioni organizzative che stabiliscano linee guida chiare, ad esempio evitando la convocazione di riunioni oltre determinate fasce orarie o prevedendo la disponibilità esplicita del personale in casi eccezionali. Sono emerse criticità nei servizi di supporto esterno (es. "micro-nido", attività sportive per figli dei dipendenti), che non sempre risultano facilmente accessibili. Una migliore integrazione con le risorse del territorio e con le convenzioni già attive potrebbe rappresentare un significativo passo avanti.

Prevenzione di abusi fisici, verbali o digitali

UNICAM ha adottato una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di minaccia, violenza fisica, verbale o digitale, coerentemente con la propria Politica per la Parità di Genere e con quanto previsto dal Codice Etico e dalle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. L'analisi si estende a tutto il personale (docenti, ricercatori, tecnici, amministrativi), studenti e collaboratori, e si basa su normative internazionali. L'ateneo ha implementato diverse misure di protezione concreta per prevenire episodi di violenza o aggressione fisica quali:

- Sistemi di allarme e vigilanza armata presso l'Ospedale Veterinario, con telecomandi d'emergenza e presidio notturno
- Valutazione preventiva di fornitori e consulenti per evitare situazioni potenzialmente rischiose.
- Procedure operative che raccomandano di evitare accessori che potrebbero essere pericolosi in caso di contatto fisico (es. collane o anelli pendenti).
- Progetto di videosorveglianza potenziata nelle aree più esposte (ingressi, front-office, spazi di attesa).
- Dispositivi di sicurezza personale per lavoratori in luoghi isolati (es. stabulari), come telefoni cellulari o dispositivi "uomo presente"

Ha inoltre promosso un ambiente di lavoro basato su rispetto, dignità e comunicazione non violenta, attraverso:

- Formazione e sensibilizzazione periodica su rispetto, inclusione e gestione dei conflitti, rivolta a personale e studenti.
- Coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), dell'Ufficio Pari Opportunità e del Servizio Psicologico.
- Mediazione informale: la Consiglieria di Fiducia del Rettore gestisce segnalazioni e colloqui, con risoluzione preventiva dei conflitti (tutti i casi si sono risolti informalmente negli ultimi 3 anni).
- Collaborazioni esterne con la Croce Rossa e i Centri Antiviolenza del territorio.
- Comunicazione istituzionale rafforzata sul ruolo della Consiglieria, con sportello mensile e momenti formativi obbligatori

Ha inoltre individuato nel documento di valutazione del rischio (DVR) il rischio di molestie informatiche, tra cui:

- Invio di messaggi, e-mail o SMS offensivi;
- Avances inappropriate via social network o canali digitali; l'ateneo ha affrontato questo rischio attraverso:



- Piattaforma di whistleblowing digitale, che consente segnalazioni anonime al Responsabile Anticorruzione, CUG, Ufficio Pari Opportunità e Servizio Psicologico.
- Formazione dedicata all'uso corretto degli strumenti di comunicazione e alla prevenzione del cyberbullismo e della violenza digitale.
- Codice Etico che include regole comportamentali anche per l'uso dei canali online e dei social.

In termini di gestione e monitoraggio del rischio si evidenzia che:

- Il Datore di Lavoro effettua la valutazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente, consultando i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- Si sono svolte riunioni per il riesame e l'aggiornamento del documento.
- Si effettua la raccolta ed analisi delle segnalazioni di episodi violenti, per garantire tracciabilità e aggiornamento del rischio.
- E' stato predisposto un programma di miglioramento triennale, con azioni come:
 - Introduzione di tesserini identificativi anonimi,
 - Procedura formale di segnalazione di episodi di violenza,
 - Formazione continua su comunicazione efficace e gestione del rischio

Principali criticità emerse

- Alcuni regolamenti vigenti nell'ateneo (es. contratti di insegnamento, Co.co.co) non prevedono esplicitamente l'obbligo di equilibrio di genere nelle commissioni.
- La comunicazione interna risulta frammentata e dispersiva: mancano canali strutturati per informare regolarmente il personale su regolamenti, contratti integrativi, welfare e opportunità di congedo.
- Welfare e benefit sono gestiti in modo uniforme, senza una reale analisi delle esigenze specifiche per genere o per condizioni familiari.
- Persistono squilibri nelle progressioni di carriera, soprattutto ai livelli più alti, dove la presenza femminile è minore.
- Mancanza di un piano formalizzato per la gestione delle fasi della maternità (prima, durante e dopo).
- Limitata integrazione di indagini specifiche sulle molestie, il mobbing e i rischi psicosociali: pur esistendo strumenti di tutela (consigliere di fiducia, servizio psicologico), manca un monitoraggio sistemico.
- Difficoltà nel garantire continuità nei servizi di supporto alla genitorialità (es. micro-nido, doposcuola, convenzioni per attività sportive o estive).

Azioni di miglioramento proposte

- Aggiornare i regolamenti interni per rendere obbligatoria la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di valutazione e concorso.
- Potenziare la comunicazione interna con la creazione di una sezione intranet dedicata a regolamenti, circolari, accordi sindacali e informative su congedi e welfare.
- Introdurre informative periodiche e campagne di sensibilizzazione per promuovere l'utilizzo dei congedi di paternità e maternità.
- Approfondire con indagini mirate i temi del benessere psicologico, mobbing e molestie, integrando i risultati con azioni concrete di prevenzione e sostegno.



- Valutare la possibilità di convenzioni con servizi esterni (asili, doposcuola, attività sportive) per supportare la conciliazione vita-lavoro del personale.
- Implementare forme di welfare più differenziate, che tengano conto delle diverse esigenze familiari ed economiche, pur mantenendo criteri di equità generale.
- Formalizzare un piano per la gestione delle fasi della maternità e paternità, in collaborazione con il medico competente e il servizio prevenzione e protezione.
- Introdurre disposizioni organizzative che garantiscano riunioni e attività lavorative in fasce orarie compatibili con le esigenze di vita privata del personale.

Il Responsabile della gestione dell'Audit (RGA)

F.to Fabrizio Quadrani