



Portale CUG

Relazione CUG

**Universita' degli Studi di Camerino - 2025**

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Universita' degli Studi di Camerino

Acronimo: UNICAM

Regione: Marche

Provincia: MC

Comune: Camerino

CAP: 62032

Indirizzo: Piazza Cavour 19/F

Codice Amministrazione: USC

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022 2024

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/usc/2022-2024/piano\\_azioni\\_positive\\_usc-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/usc/2022-2024/piano_azioni_positive_usc-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)  
(444.05 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	1	6	6	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	0	1	8	12	5	0	6	15	21	7
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	4	6	13	18	12	4	21	28	27	18
Personale non dirigente	AREA OPERATORI	0	0	4	7	5	0	1	0	5	8
Personale non dirigente	Professore ordinario tempo pieno	0	0	5	20	31	0	0	1	8	10
Personale non dirigente	PROFESSORE ORDINARIO TEMPO DEFINITO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PROFESSORIE ASSOCIATO TEMPO PIENO	0	3	27	31	23	0	2	19	19	12
Personale non dirigente	PROFESSORE ASSOCIATO TEMPO DEFINITO	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORE CONFERMATO TEMPO PIENO	0	0	1	6	16	0	0	1	15	5
Personale non dirigente	RTDA	2	14	6	1	0	0	11	2	1	0
Personale non dirigente	RTDB	0	7	4	3	0	0	3	6	0	0



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		6	31	69	110	101	4	44	74	98	60
Totale % sul personale complessivo		1,01	5,19	11,56	18,43	16,92	0,67	7,37	12,40	16,42	10,05

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini							Donne								
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni						0	0,00	--						0	0,00	--
Inferiore a 3 anni	2	24	23	11	4	64	64,65	34,97	0	14	13	4	4	35	35,35	35,71
Tra 3 e 5 anni	0	0	12	15	7	34	56,67	18,58	0	1	11	7	7	26	43,33	26,53
Tra 5 e 10 anni	0	0	11	40	34	85	69,67	46,45	0	0	6	23	8	37	30,33	37,76
Totale	2	24	46	66	45	183			0	15	30	34	19	98		
Totale %	0,71	8,54	16,37	23,49	16,01	65,12			0,00	5,34	10,68	12,10	6,76	34,88		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento		Titolo di studio		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento		Titolo di studio		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA OPERATORI		Diploma di scuola superiore		7	46,67	8	53,33	15	5,49
AREA COLLABORATORI		Diploma di scuola superiore		26	37,14	44	62,86	70	25,64
AREA OPERATORI		Inferiore al Diploma superiore		6	50,00	6	50,00	12	4,40
AREA OPERATORI		Laurea magistrale		3	100,00	0	0,00	3	1,10
AREA FUNZIONARI		Dottorato di ricerca		2	25,00	6	75,00	8	2,93
AREA COLLABORATORI		Dottorato di ricerca		2	33,33	4	66,67	6	2,20
AREA COLLABORATORI		Inferiore al Diploma superiore		1	33,33	2	66,67	3	1,10
AREA COLLABORATORI		Laurea magistrale		17	28,33	43	71,67	60	21,98

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA COLLABORATORI	Laurea	5	62,50	3	37,50	8	2,93
AREA COLLABORATORI	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	1,10
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	4	28,57	10	71,43	14	5,13
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	18	36,00	32	64,00	50	18,32
AREA FUNZIONARI	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,73
AREA FUNZIONARI	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,73
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,73
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,73
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	2	16,67	10	83,33	12	4,40
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,37
Totale personale		100		173		273	
Totale % sul personale complessivo		16,72		28,93		45,65	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento alla **Ripartizione del personale per genere ed età**, la fascia d'età maggiormente rappresentata considerando tutto il personale TA e docente - ricercatore è quella dai 51 ai 60 anni sia negli uomini che nelle donne con il 18% e 16% rispettivamente, percentuali in diminuzione rispetto all'anno precedente. La fascia over 60 ha subito un incremento sia negli uomini raggiungendo il 17%, dove è maggiormente presente, che nelle donne dove varia di un punto percentuale raggiungendo il 10%. Il genere femminile è più rappresentato nella fascia dai 31 ai 40 anni (7% vs 5%). Mentre in quella dai 41 ai 50 lo stesso valore del 12% è presente in entrambi i generi, così pure per gli under 30 il valore percentuale che li rappresenta è l'1%, in entrambi i generi.

Considerando le frequenze assolute riferite ai **profili di inquadramento del personale tecnico amministrativo** nei due generi, si può notare che entrambi sono distribuiti in tutti i profili. Le donne risultano più numerose nel totale e si distribuiscono con una frequenza assoluta maggiore sui profili di elevata professionalità, di funzionari e di collaboratori, risultano con una frequenza assoluta minore nel profilo degli operatori. L'introduzione di questi profili in relazione al nuovo inquadramento in Aree, entrato in vigore a decorrere da maggio 2024, non ci permette di fare un confronto con l'anno precedente dove le frequenze erano distribuite su livelli di inquadramento con una diversa classificazione.

Esaminando le **frequenze assolute del personale docente-ricercatore relativamente al ruolo** considerando i due generi, il ruolo di Professore/essa Associato/a confermato/a a tempo pieno è il ruolo che risulta più frequente sia negli uomini (84) che nelle donne (52). Da notare che il ruolo di Professore/essa Ordinario/a a tempo pieno pur non essendo il ruolo più frequente, risulta maggiormente rappresentato negli uomini (56 vs 19), anche se c'è stato un aumento di tre unità nel genere femminile. Anche nel ruolo di ricercatore/ricercatrice a tempo determinato (A e B) il genere maschile è più rappresentato, così pure nel ruolo di ricercatore confermato.

Ad esclusione del Direttore generale e Dirigenti, per le **posizioni di responsabilità remunerata** il genere maschile è distribuito tra i Responsabili di Area (44%) e Responsabili di Ufficio (56%), mentre il genere femminile si distribuisce su tre inquadramenti diversi. Il 17% come Responsabile di Area, il 57% come Responsabile di Ufficio, il 26% come Manager Didattico e Amministrativo. Da notare che quest'ultima posizione è occupata da sole donne.

In relazione ai **titoli di studio del personale tecnico amministrativo non dirigenziale**, la Laurea Magistrale è il titolo di studio più rappresentato sia nel genere maschile che in quello femminile. Il possesso della Laurea Magistrale è diffuso in tutti gli inquadramenti, da notare che l'inquadramento Area Collaboratori e Area Funzionari sono quelle che presentano la maggior percentuale di soggetti con la Laurea Magistrale. L'Area Collaboratori presenta anche il maggior numero di soggetti con il Diploma di Scuola Superiore.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	4	7	26	43	25	105	39,62	97,22	4	28	42	54	32	160	60,38	96,39
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	1	6	100,00	3,61
Part Time ≤50%	0	0	0	0	3	3	100,00	2,78	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	7	26	43	28	108			4	28	45	56	33	166		
Totale %	1,46	2,55	9,49	15,69	10,22	39,42			1,46	10,22	16,42	20,44	12,04	60,58		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME VERTICALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00
Part-time Verticale 50%	0	0	0	0	2	2	100,00	33,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	0	1	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	15,00
Part time orizzontale al 70 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	5,00
Part-time orizzontale 92,59%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00
Telelavoro	0	0	0	1	2	3	18,75	50,00	1	3	4	4	1	13	81,25	65,00
Smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00
Totale	0	0	0	1	5	6			1	3	8	6	2	20		
Totale %	0,00	0,00	0,00	3,85	19,23	23,08			3,85	11,54	30,77	23,08	7,69	76,92		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le tipologie di conciliazione vita/lavoro adottate sono le seguenti in relazione ai generi e alle fasce di età. Per entrambi i generi la **tipologia di presenza al lavoro** che ha la percentuale maggiore è il **tempo pieno**. Infatti si osserva che il 97% degli uomini ha scelto il tempio pieno, e solo il 3% ha un lavoro part-time del tipo "< o uguale al 50%" e sono tutti over 60. Per le donne, il 96% ha scelto il lavoro a tempo pieno e il 4% il part-time, a differenza degli uomini la scelta è sulla tipologia ">50%" e questa scelta è stata fatta da donne con età superiore a 41 anni.

Le tipologie di **misure di conciliazione fruite sono il part-time verticale od orizzontale, il telelavoro e lo smart working**. La misura di conciliazione più utilizzata nel genere femminile è il telelavoro, seguito dal part-time e poi lo smart working. Il genere maschile che usufruisce delle misure di conciliazione si divide equamente su part-time e telelavoro.

La **frequenza assoluta** dei soggetti di genere maschile che usufruisce del **part-time** a richiesta è 3, mentre nei soggetti di genere femminile è 6. I soggetti di genere maschile sono tutti over 60 e ususfruiscono del "part-time verticale 50%" e "part-time orizzontale 50%". Per i soggetti femminili, il part-time è distribuito su più fasce di età, dalla fascia dei 41-50 anni fino agli over 60 ed anche le tipologie sono diverse. Le donne hanno scelto i part-time verticali od orizzontali, ma le tipologie con le percentuali più alte (verticale 91,67%; orizzontale 83,33%; 70%; 92,52%).

Il 65% che usufruisce delle misure di conciliazione del genere femminile sceglie il **telelavoro**, e la scelta è stata fatta da soggetti di tutte le età, dalla fascia <30 anni fino agli over 60. Nel genere maschile il 50% di coloro che usufruiscono delle misure di conciliazione sceglie il telelavoro, l'età dei soggetti va dai 51 anni fino agli over 60. Lo **smart working** non è utilizzato dagli uomini, mentre un unico soggetto di genere femminile della fascia di età 41-50 ne usufruisce.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	246	40,33	364	59,67	610	22,09
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	629	36,89	1076	63,11	1705	61,75
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	183	45,19	222	54,81	405	14,67
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	13	31,71	28	68,29	41	1,48
<b>Totale permessi</b>	<b>1071</b>	<b>38,79</b>	<b>1690</b>	<b>61,21</b>	<b>2761</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione al totale dei permessi il 61% sono stati richiesti dal genere femminile mentre il 39% dal genere maschile.

I permessi fruiti dal genere femminile sono maggiormente permessi orari per congedi parentali (68% vs 32% negli uomini) e permessi orari L.104/1992 (63% vs 37% negli uomini), seguono i permessi giornalieri L104/1992 (60% vs 40% negli uomini) e i permessi giornalieri per congedi parenterali (55% vs 45% negli uomini).

Si nota come il genere femminile si fa carico con più alta frequenza degli impegni familiari.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a      Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

L'Università di Camerino ha adottato un Piano Strategico per la parità di Genere per promuovere la parità e l'inclusione all'interno dell'Ateneo. Questo piano mira a garantire pari opportunità nell'accesso agli studi e nei processi di reclutamento, indipendentemente da genere, etnia, religione o opinioni politiche.

Attraverso l'adozione di una serie di politiche interne tra cui il Piano di Azioni Positive, il Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, il Gender Equality Plan, il bilancio di genere e le linee guida per l'uso del linguaggio inclusivo, UNICAM si impegna a promuovere un cambiamento culturale e a monitorare i progressi tramite specifici indicatori di performance.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
OBBLIGATORIA SICUREZZA	0	0	47	93	24	164	32,93	11,26	26	78	87	114	29	334	67,07	12,87
Aggiornamento professionale	103	231	150	175	102	761	40,54	52,27	108	281	301	315	111	1116	59,46	42,99
Competenze relazionali /manageriali	19	0	33	67	56	175	26,96	12,02	19	83	237	129	6	474	73,04	18,26
Lingua inglese	0	26	100	150	80	356	34,63	24,45	0	156	322	134	60	672	65,37	25,89
Totale ore	122	257	330	485	262	1456			153	598	947	692	206	2596		
Totale ore %	3,01	6,34	8,14	11,97	6,47	35,93			3,78	14,76	23,37	17,08	5,08	64,07		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	3,57	Donna
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	3,57	Uomo
Reclutamento Personale TA	2	50,00	2	50,00	4	3,57	Uomo
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	3,57	Uomo
Reclutamento Personale TA	3	75,00	1	25,00	4	3,57	Uomo
Reclutamento Personale TA	3	75,00	1	25,00	4	3,57	Uomo
Reclutamento Personale TA	1	25,00	3	75,00	4	3,57	Uomo
n. 9 procedure per contratti lavoro autonomo	0	0,00	3	100,00	3	2,68	Donna
n. 8 procedure per contratti lavoro autonomo	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Donna
n. 13 procedure per contratti lavoro autonomo	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Donna
n. 2 procedure per contratti lavoro autonomo	0	0,00	4	100,00	4	3,57	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
n. 6 procedure per contratti lavoro autonomo	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Uomo
n. 16 procedure per contratti lavoro autonomo	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Uomo
n. 24 procedure per contratti lavoro autonomo	3	100,00	0	0,00	3	2,68	Uomo
selezione interna	3	75,00	1	25,00	4	3,57	Uomo
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	6	85,71	1	14,29	7	6,25	Uomo
n. 3 procedure Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	2,68	Donna
n. 17 procedure Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Donna
n. 6 procedure Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Donna
n. 1 procedura Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	2,68	Donna
n. 7 procedure Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Uomo
n. 21 procedure Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Uomo
n. 13 procedure Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	2,68	Uomo
n. 7 procedure valutazione comparativa	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Donna
n. 2 procedure valutazione comparativa	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Donna
n. 3 procedure valutazione comparativa	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Uomo
n. 17 procedure valutazione comparativa	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Uomo
n. 6 procedure valutazione comparativa	3	100,00	0	0,00	3	2,68	Uomo
n. 3 procedure contratti di insegnamento	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Donna
n. 1 procedure contratti di insegnamento	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Donna
n. 7 procedure contratti di insegnamento	1	33,33	2	66,67	3	2,68	Uomo
n. 3 procedure contratti di insegnamento	2	66,67	1	33,33	3	2,68	Uomo
n. 2 procedure contratti di insegnamento	3	100,00	0	0,00	3	2,68	Uomo
Totale personale	57		55		112		
Totale % sul personale complessivo	9,53		9,20		18,73		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati della tabella sopra si riferiscono **alla composizione di genere delle commissioni di concorso** e vengono mostrate le diverse tipologie di commissioni quali per il reclutamento del Personale TA, per la procedura per contratti di lavoro autonomo, per Assegni di ricerca, per contratti di insegnamento, per la valutazione comparativa, per selezione interna e per attribuzione degli scatti stipendiali. Nonostante la variabilità della composizione numerica delle diverse commissioni e la mancanza di equilibrio di genere dovuta anche al numero dispari previsto per i/le componenti in alcune di queste, osservando il totale dei componenti di tutte le commissioni, cioè il valore assoluto dei componenti maschili e di quelli femminili, si nota una distribuzione più o meno equa dei due generi, che si evince anche dalle rispettive percentuali riportate, 9,5% componenti maschili e 9,2% componenti femminili.

**Si può notare un netto miglioramento dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso rispetto alla situazione evidenziata l'anno precedente.** Un dato che era emerso infatti dalla relazione CUG relativa al 2023 era la mancanza di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso. Il CUG era intervenuto con la redazione di un documento per segnalare alla governance la situazione, sollecitando una maggiore attenzione all'equilibrio di genere durante la nomina delle commissioni, là dove possibile.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	€55194,00	€53498,00	€ -1696,00	-3,17
AREA FUNZIONARI	€40123,00	€39156,00	€ -967,00	-2,47
AREA COLLABORATORI	€32726,00	€31623,00	€ -1103,00	-3,49
AREA OPERATORI	€29954,00	€30459,00	€ 505,00	1,66
Professore ordinario tempo pieno	€104503,00	€100679,00	€ -3824,00	-3,80
PROFESSORIE ASSOCIATO TEMPO PIENO	€67355,00	€67217,00	€ -138,00	-0,21
RICERCATORE TEMPO PIENO	€61365,00	€60990,00	€ -375,00	-0,61
	€0,00	€0,00	--	--

In riferimento alla tabella sopra riportata, è da precisare che i valori mostrati nelle colonne "Retribuzione netta media" sono al lordo di Irpef, trattenute, ecc. per entrambi i generi.

Nel considerare **il divario economico riferito alla retribuzione netta media tra i due generi**, si nota una percentuale massima di divario del -3,8% nell'inquadramento dei Professori Ordinari a svantaggio del genere femminile. Al contrario si ha un divario del 1,66% a vantaggio del genere femminile nell'Area degli Operatori. Si può ipotizzare che questi divari siano dovuti ad una maggiore presenza, in entrambe le situazioni, di soggetti con una anzianità di carriera più alta in un genere rispetto che all'altro, ciò porta ad avere un valore medio di retribuzione diverso.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Servizio di Ascolto e Consulenza per il Ben-Essere Psicologico della persona nel posto di lavoro continua la sua attività dedicandosi al personale tecnico e amministrativo e a quello docente-ricercatore di UNICAM al quale era stato esteso. Il servizio era stato attivato coerentemente con le azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere dell'Università di Camerino 2022-24. Tale servizio era già attivo rivolto agli studenti UNICAM in forme diverse di somministrazione, come consulenza individuale, gruppi di crescita personale e gruppi di supporto. Tale servizio è anche somministrato in lingua inglese dato che il 10% degli studenti UNICAM sono stranieri, quest'anno è stato riconfermato e potenziato con l'assunzione di nuove unità di personale specializzato. Il supporto psicologico è stato implementato, durante il corso del 2023, grazie all'attivazione di una Convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Regione Marche, approvata dal Consiglio dell'Ordine, con lo scopo di promuovere ed assicurare il benessere, offrire ascolto e sostegno psicologico e psicoterapeutico rispetto a difficoltà nello studio e personali (studenti e studentesse universitari) e/o di disagio personale e relazionale nell'attività di lavoro presso l'Ateneo (personale docente e tecnico amministrativo) e che ha per oggetto una scontistica sulle prestazioni erogate.

UNICAM è dotata di un Codice etico e di Comportamento, emanato con decreto rettorale n. 16 del 3 febbraio 2015, modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione 93/2019 del 26 giugno 2019.

A seguito della richiesta del CUG, nel 2022, che ha sollecitato gli organi competenti a ripristinare la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, il Codice Etico è stato modificato con Decreto Rettoriale n. 123/2023, prot. n. 27774 del 19 aprile 2023, in particolare all'articolo 12 all'interno del quale sono stati inseriti nuovi commi che hanno, tra gli altri, reintrodotto la figura della/del Consigliera/e di Fiducia in tutte le sue caratterizzazioni. In parallelo è stato approvato dagli organi competenti , il "Regolamento per la disciplina delle attività della/del Consigliera/e di Fiducia" che è stato delineato, sempre su suggerimento del CUG e al quale il CUG ha dato parere favorevole alla versione definitiva.

Ciò ha portato alla selezione per la posizione di Consigliere/a di Fiducia. Nel mese di febbraio 2024 il CUG ha dato il suo parere sulla rosa di candidature risultata dal lavoro della Commissione per la Valutazione di candidature per ricoprire l'incarico di Consigliera/e di Fiducia di UNICAM. Dalla quale poi il Senato Accademico ha espresso il suo parere e conferendo l'incarico di Consigliera di Fiducia.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

L'Università di Camerino ha adottato un **Piano Strategico per la parità di Genere** per promuovere la parità e l'inclusione all'interno dell'Ateneo. Questo piano mira a garantire pari opportunità nell'accesso agli studi e nei processi di reclutamento, indipendentemente da genere, etnia, religione o opinioni politiche.

Attraverso l'adozione di una serie di politiche interne tra cui il Piano di Azioni Positive, il Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, il Gender Equality Plan, il bilancio di genere e le linee guida per l'uso del linguaggio inclusivo, UNICAM si impegna a promuovere un cambiamento culturale e a monitorare i progressi tramite specifici indicatori di performance.

Il CUG sottolinea l'importanza di monitorare attentamente l'attuazione di tali obiettivi e di adottare misure efficaci per garantire il loro raggiungimento.

#### Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

E' stato redatto da parte degli organi preposti un PIANO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ che mira allo sviluppo di azioni finalizzate a garantire i principi fondamentali, in particolare rispetto alle seguenti declinazioni di dettaglio:

- UNICAM riconosce l'uso adeguato del linguaggio di genere, limitando l'uso del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.
- UNICAM promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità e lo svolgimento di azioni di carattere organizzativo, scientifico, formativo e culturale per la valorizzazione delle differenze tra uomo e donna senza penalizzare né gli uni né gli altri ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria.
- UNICAM rifiuta ogni tipo di violenza fisica e verbale mettendo in campo azioni volte a costruire una cultura della prevenzione di questi comportamenti.

Lo statuto, i regolamenti e i codici di UNICAM prevedono un sistema complesso di politiche volte a garantire la parità di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione.

Il CUG sottolinea l'importanza di monitorare attentamente l'attuazione di tali politiche e di adottare misure efficaci per garantire il loro raggiungimento.

#### Obiettivo:

Migliorare il Sistema di Valutazione individuale

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto, anche quest'anno dell'impostazione e delle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), adottato ed impostato dall'Ateneo per monitorare e valutare l'efficacia e l'efficienza delle attività accademiche e amministrative. Tuttavia, emerge dalle indagini sul Benessere organizzativo, promosse regolarmente dallo stesso Ateneo, che queste modalità possono generare un impatto non sempre favorevole sul clima organizzativo nel quale lo stesso personale svolge le proprie attività. Il CUG raccomanda pertanto che il processo di misurazione e valutazione delle performance sia comunicato in modo chiaro e trasparente, per evitare che tale processo possa generare ansia e stress tra i dipendenti. Le modalità di valutazione delle prestazioni possono altrimenti essere percepite come incoerenti, irrealistiche o eccessivamente rigide, portando a un clima lavorativo teso e a una diminuzione della soddisfazione professionale.

Inoltre, l'assegnazione di obiettivi e la valutazione delle prestazioni potrebbero non tener conto appieno delle diverse realtà e sfide che il personale affronta quotidianamente. Ad esempio, le differenze nei carichi di lavoro, nelle risorse disponibili e

nelle opportunità di sviluppo professionale potrebbero non essere sufficientemente considerate nel processo di valutazione. Il CUG sottolinea quindi l'importanza di un continuo impegno da parte dell'Ateneo nel condividere al meglio le logiche applicate nel SMV con tutto il personale, fornendo una chiara e corretta comunicazione al personale sulle finalità e sui criteri di valutazione della performance individuale.

### Obiettivo:

#### Certificazione della Parità di Genere

L'Università degli Studi di Camerino, ha raggiunto un importante traguardo ottenendo la certificazione UNI/PdR 125 per la parità di genere. Questo prestigioso riconoscimento, rilasciato da AFNOR Italia, attesta l'impegno dell'Ateneo nel promuovere equità, inclusività e trasparenza in tutti i processi organizzativi e accademici. Il processo che ha portato all'assegnazione del certificato è stato accompagnato dagli auditor di AFNOR Italia, che hanno supportato l'università nel processo di certificazione. Il risultato è il frutto di un lavoro congiuto e strutturato, che conferma la centralità della parità di genere nella strategia di UNICAM.

UNICAM ha scelto di intraprendere il processo di certificazione per dare la giusta evidenza, anche nei confronti dei propri stakeholder, dell'impegno profuso in una delle proprie missioni distintive, che è quella di diffondere la cultura dell'equità e delle pari opportunità a persone con interessi e background molto diversi, anche attraverso l'alta qualità dei suoi corsi di studio e dell'attività di ricerca.

Il CUG che ha collaborato nel programma di certificazione sottolinea l'importanza di monitorare attentamente i parametri raggiunti e di adottare misure efficaci per mantenere inalterati i livelli che hanno permesso l'ottenimento della certificazione.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Quattro rappresentanti dei docentiricercatori, quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo eletti a suffragio universale dalle rispettive componenti; quattro rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studenti

Tipologia di atto:

Decreto Rettoriale n. 485/2021 (Prot. n. 76886)

Data:

02/11/2021

Organo sottoscrittore:

Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10300,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€2500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Politiche di Welfare in accademia – Pratiche a Confronto

Webinar su tematiche diverse organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi dei parità delle Università Italiane

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unicam.it/ateneo/principali-organismi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Sulla rosa di candidature per ricoprire l'incarico di Consigliera di Fiducia
- Modifiche apportate al Codice etico e di comportamento in seguito all'emanazione del DPR 62/2013.
- Rispetto equilibrio di genere nelle commissioni di concorso
- Rivisitazione di testi di regolamenti dal punto di vista del linguaggio di genere

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Organizzazione di una campagna di screening per la salute del personale

La Campagna di screening per la salute del personale UNICAM over 50, iniziata a dicembre dello scorso anno, in linea con quanto previsto dal PAP, è proseguita per tutto il 2024. Lo screening comprende: esami del sangue, con attenzione ai parametri legati al genere, elettrocardiogramma e valutazione del rischio cardiovascolare. Le ultime visite sono state aperte anche al personale di età fino ai 45 anni.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Organizzazione della "Giornata mondiale delle donne e delle ragazze nella Scienza", in collaborazione con la Prorettore alla Persona, al Benessere e alle opportunità dell'Ateneo e con le Delegate alla parità di genere e all'inclusione.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Organizzazione di un evento per la Giornata Internazionale delle Donne in collaborazione con gli altri organi dedicati alle pari opportunità. L'evento ha visto protagonisti le studentesse e gli studenti in un'intervista doppia che, in qualche modo, ha messo in evidenza somiglianze e/o differenze di genere su: l'educazione ricevuta, le aspettative, il mondo emotivo, quello relazionale o l'approccio pratico alla realtà ed anche i condizionamenti sociali.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

A completamento del procedimento che il CUG ha monitorato lo scorso anno, per il ripristino del/la Consigliere/a di Fiducia, nel presente anno la Presidente è stata componente della Commissione per la selezione del Consigliere/a di Fiducia e il CUG ha fornito il parere sulla rosa di candidature risultata dal lavoro della Commissione e la presentato agli organi accademici preposti per la nomina.

**Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo**

Organizzazione dell'evento "Essenziali da conoscere: novità del Codice Etico e di Comportamento e primo incontro con la Consigliera di Fiducia". Incontro con la comunità accademica per la presentazione della Consigliera di Fiducia con particolare riferimento al suo ruolo ed illustrazione dell'importanza del Codice etico e di comportamento con riferimento ad alcuni nuovi punti modificati in seguito all'emanazione del DPR 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici"

## Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Organizzazione dell'evento in collaborazione con la CISL pensionati: "Non subire, grida! NO alla violenza di genere", con la presentazione del libro: "Il sesso debole, debolezza femminile e violenza contro le donne" di Simona Cardinaletti, Psicoterapeuta e scrittrice e successiva tavola rotonda con la partecipazione di diversi componenti della società e del territorio che si occupano di questa tematica. L'evento era rivolto a tutta la comunità accademica e alla cittadinanza.

## Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Realizzazione in occasione del 25 novembre - Giornata contro la violenza sulle donne - di un incontro su "La gestione sana dei conflitti interpersonali". Le varie professioniste attive nel settore (prefetto, psicologhe, assistenti sociali che operano nei centri antiviolenza) sono intervenute riportando le loro diverse esperienze ad una platea composta maggiormente dalla comunità studentesca che ha partecipato numerosa con grande attenzione ed interesse.

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Stesura ed approvazione di un documento che ha messo in luce e ha sottoposto all'attenzione della Governance la mancanza di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso, così come era stato evidenziato dalla relazione CUG - anno 2023.

## Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG fa parte del Comitato Guida dell'Ateneo, che è stato nominato con Disposizione del Direttore Generale n. 77613 del 08/10/2024. Il Comitato ha approvato il Piano strategico per la parità di genere e monitora il suo avanzamento nel tempo.

**Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo**

Il CUG è stato invitato a presentare la propria attività ed i propri servizi rivolti, nello specifico, alle ricercatrici ed ai ricercatori nel contesto dell'evento "Euraxess STUDY VISIT - 28/29 aprile 2024. Dal gruppo Euroaxess è stato predisposto un "Researcher welcome pack", e messo a disposizione di tutte le ricercatrici ed i ricercatori al momento della loro presa di

---

servizio, tra i vari regolamenti illustrati è stato inserito anche il Regolamento del CUG.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-camerino-2025>