



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Camerino - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2025

2022 2024

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_usc-
triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usc-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[piano_azioni_positive_usc-
triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usc-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usc-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usc-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)[triennale/usc/2022-2024/piano_azioni_positiv
e_usc-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usc-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[triennale/usc/2025-2027/piano_azioni_positiv
e_usc-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usc-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(444.05 KB)

(516.89 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 II fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	1	6	6	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	0	2	10	12	6	0	6	15	19	11
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	5	9	9	18	13	5	18	32	24	22
Personale non dirigente	AREA OPERATORI		1	4	5	6	0	1	0	4	6
Personale non dirigente	Collaboratore esperto linguistico a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Professore ordinario tempo pieno	0	0	1	24	35	0	0	1	9	10
Personale non dirigente	PROFESSORE ORDINARIO TEMPO DEFINITO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore associato tempo pieno	0	5	30	30	21	0	3	20	18	15
Personale non dirigente	PROFESSORE ASSOCIATO TEMPO DEFINITO	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricamatore confermato tempo pieno	0	0	1	4	17	0	0	0	16	5

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
Personale non dirigente	RTDA	2	6	6	1	0	0	9	2	0	0
Personale non dirigente	RTDB	0	4	3	2	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore tempo determinato Tenure Track	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale personale		7	28	65	108	107	5	40	72	94	70
Totale % sul personale complessivo		1,17	4,70	10,91	18,12	17,95	0,84	6,71	12,08	15,77	11,74

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	6	15	10	7	2	40	51,95	12,70	3	18	14	2	0	37	48,05	13,21
Tra 3 e 5 anni	1	10	16	4	0	31	52,54	9,84	2	12	10	3	1	28	47,46	10,00
Tra 5 e 10 anni	0	3	18	6	2	29	48,33	9,21	0	9	20	2	0	31	51,67	11,07
Superiore a 10 anni	0	0	21	91	103	215	53,88	68,25	0	1	28	86	69	184	46,12	65,71
Totale	7	28	65	108	107	315			5	40	72	93	70	280		
Totale %	1,18	4,71	10,92	18,15	17,98	52,94			0,84	6,72	12,10	15,63	11,76	47,06		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	10	58,82	7	41,18	17	6,05
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	4	50,00	4	50,00	8	2,85
AREA OPERATORE	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,71

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	30	38,46	48	61,54	78	27,76
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	2	25,00	6	75,00	8	2,85
AREA COLLABORATORI	Laurea	5	33,33	10	66,67	15	5,34
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,71
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	15	32,61	31	67,39	46	16,37
AREA COLLABORATORI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,36
AREA COLLABORATORI	Master di II livello	2	40,00	3	60,00	5	1,78
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	3	30,00	7	70,00	10	3,56
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	3	25,00	9	75,00	12	4,27
AREA FUNZIONARI	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,78
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	20	39,22	31	60,78	51	18,15
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	1,07
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,71
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,71
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	9	81,82	2	18,18	11	3,91
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,71
Collaboratore esperto linguistico a tempo indeterminato	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,36
Totale personale		113		168		281	
Totale % sul personale complessivo		18,99		28,24		47,23	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ 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 circa 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 18%, che nelle donne dove varia di quasi due punti percentuali raggiungendo il 12%. Il genere femminile è più rappresentato nella fascia dai 31 ai 40 anni (7% vs 5%) e in quella dai 41 ai 50 (12% vs 11%).

Nella fascia under 30 il valore percentuale rappresenta l'1% di entrambi i generi, con un incremento dello 0.16% per entrambi i campioni. Con riferimento alla fascia degli over 60, invece, si attesta un incremento della percentuale relativa al genere femminile dell'1.69%.

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 funzionari, di collaboratori e di collaboratore esperto linguistico a tempo indeterminato. L'introduzione di quest'ultimo profilo a decorrere dall'anno 2025 non permette di fare un confronto con l'anno precedente.

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 (86) che nelle donne (56). 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 (60 vs 20), con un incremento di n. 4 unità di genere maschile e di n. 1 unità di 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. L'introduzione del ruolo del ricercatore RTT dall'anno 2025 non permette di fare un confronto con l'anno precedente e comunque si registra l'assunzione di pari unità di genere maschile e femminile nel ruolo.

Ad esclusione del Direttore generale e Dirigenti, per **le posizioni di responsabilità remunerata** il genere maschile è distribuito tra i Responsabili di Area (41%) e Responsabili di Ufficio (59%), mentre il genere femminile si distribuisce su tre inquadramenti diversi. Il 14% come Responsabile di Area, il 64% come Responsabile di Ufficio, il 21% 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. Si rileva, in generale, una maggior grado di istruzione nel personale di genere femminile rispetto a quello maschile.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	5	12	24	41	28	110	40,59	97,35	5	25	47	46	38	161	59,41	95,83
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	2	7	100,00	4,17
Part Time ≤50%	0	0	0	0	3	3	100,00	2,65	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	5	12	24	41	31	113			5	25	48	50	40	168		
Totale %	1,78	4,27	8,54	14,59	11,03	40,21			1,78	8,90	17,08	17,79	14,23	59,79		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	0	0	2	2	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 50 %	0	0	0	0	1	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	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 93,06%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00
PART-TIME VERTICALE AL 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	5,00
Telelavoro	1	0	0	2	2	5	29,41	62,50	1	3	4	2	2	12	70,59	60,00
Smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00
Totale	1	0	0	2	5	8			1	3	6	6	4	20		
Totale %	3,57	0,00	0,00	7,14	17,86	28,57			3,57	10,71	21,43	21,43	14,29	71,43		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 tempo pieno, e solo il 3% ha un lavoro part-time del tipo "< o uguale al 50%" e sono tutti under 60, con una maggiore presenza nella fascia d'età 51-60 per gli uomini e 41-50 nelle donne (seppur di una sola unità rispetto al 25 e rispetto alla fascia 51-60). 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 fruito 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 dimostra una preferenza per il telelavoro rispetto al part-time.

La **frequenza assoluta** dei soggetti di genere maschile che usufruisce del **part-time** a richiesta è 3, mentre nei soggetti di genere femminile è 7. I soggetti di genere maschile sono tutti over 60 e usufruiscono del "part-time verticale 50%" (n. 2 unità) e "part-time orizzontale 50%" (n. 1 unità). 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. Per il genere femminile la misura di conciliazione maggiormente fruita è il part-time orizzontale, con una preferenza per il part-time all'83,33%.

Il 60% 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 63% di coloro che usufruiscono delle

misure di conciliazione sceglie il telelavoro, con un'equa distribuzione tra le diverse fasce d'età per entrambi i generi, con una distribuzione più omogenea per il genere femminile. 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	292	42,14	401	57,86	693	19,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	627	37,39	1050	62,61	1677	47,64
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	135	13,22	886	86,78	1021	29,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	31	24,03	98	75,97	129	3,66
Totale permessi	1085	30,82	2435	69,18	3520	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione al totale dei permessi il 69% sono stati richiesti dal genere femminile mentre il 31% dal genere maschile, con un aumento dell'8% per le donne rispetto al 2025.

I permessi fruiti dal genere femminile sono maggiormente permessi giornalieri per congedi parentali (87% vs 13% negli uomini), con un netto aumento della richiesta di permessi del genere femminile di circa il 32% e i permessi orari per congedi parentali (76% vs 24% negli uomini), con un aumento significativo nel genere femminile dell'8%. Il numero dei permessi orari L.104/1992, (63% femminile e il 37% maschile), risulta invariato rispetto al 2025, mentre i permessi giornalieri L104/1992 (58% vs 42% negli uomini) vedono un lieve aumento della percentuale dei richiedenti di sesso maschile.

Si nota come il genere femminile si fa carico con più alta frequenza degli impegni familiari, con un rilevante incremento rispetto all'anno precedente.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro
- Flessibilità oraria

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	12	34	60	90	46	242	33,99	10,67	20	72	147	90	141	470	66,01	9,67
Aggiornamento professionale	126	122	295	587	373	1503	38,27	66,30	5	529	710	729	451	2424	61,73	49,87
Competenze manageriali/Relazionali	31	6	52	46	86	221	24,26	9,75	38	75	332	177	68	690	75,74	14,19
Tematiche CUG	12	61	48	24	36	181	33,64	7,98	0	85	123	87	62	357	66,36	7,34
Lingua inglese	18	44	14	42	2	120	11,54	5,29	0	135	260	235	290	920	88,46	18,93
Totale ore	199	267	469	789	543	2267			63	896	1572	1318	1012	4861		
Totale ore %	2,79	3,75	6,58	11,07	7,62	31,80			0,88	12,57	22,05	18,49	14,20	68,20		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Reclutamento Personale TA	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Reclutamento Personale TA	1	33,33	2	66,67	3	0,55	Uomo
Reclutamento Personale TA	1	33,33	2	66,67	3	0,55	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Reclutamento Personale TA	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Reclutamento Personale TA	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
n. 7 procedure di valutazione comparativa	7	33,33	14	66,67	21	3,87	Donna
n. 4 procedure di valutazione comparativa	4	33,33	8	66,67	12	2,21	Uomo
n. 1 procedura di valutazione comparativa	1	25,00	3	75,00	4	0,74	Donna
n. 13 procedure di valutazione comparativa	26	66,67	13	33,33	39	7,20	Donna
n. 17 procedure di valutazione comparativa	34	66,67	17	33,33	51	9,41	Uomo
Procedura assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,55	Uomo
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Donna
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Donna
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Donna
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Donna
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Donna
Procedura assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
Procedura assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,55	Donna
n. 12 procedure per contratti di lavoro autonomo	12	33,33	24	66,67	36	6,64	Donna
n. 14 procedure per contratti lavoro autonomo	14	33,33	28	66,67	42	7,75	Uomo
n. 1 procedura per contratto di lavoro autonomo	1	20,00	4	80,00	5	0,92	Donna
n. 10 procedure per contratto di lavoro autonomo	20	66,67	10	33,33	30	5,54	Donna
n. 44 procedure per contratto di lavoro autonomo	88	66,67	44	33,33	132	24,35	Uomo
n. 1 procedura per contratto di lavoro autonomo	2	40,00	3	60,00	5	0,92	Donna
n. 6 procedure per contratto di lavoro autonomo	18	100,00	0	0,00	18	3,32	Uomo
n. 1 procedura per contratti lavoro autonomo	3	75,00	1	25,00	4	0,74	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
n. 1 procedura per contratti lavoro autonomo	4	66,67	2	33,33	6	1,11	Uomo
n. 1 procedura per contratti di lavoro autonomo	7	77,78	2	22,22	9	1,66	Uomo
Selezione interna	2	66,67	1	33,33	3	0,55	Uomo
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	4	66,67	2	33,33	6	1,11	Uomo
n. 2 procedure contratti di insegnamento	0	0,00	6	100,00	6	1,11	Donna
n. 5 procedure contratti di insegnamento	5	33,33	10	66,67	15	2,77	Donna
n. 2 procedure contratti di insegnamento	2	33,33	4	66,67	6	1,11	Uomo
n. 4 procedure contratti di insegnamento	8	66,67	4	33,33	12	2,21	Donna
n. 7 procedure contratti di insegnamento	14	66,67	7	33,33	21	3,87	Uomo
n. 3 procedure contratti di insegnamento	9	100,00	0	0,00	9	1,66	Uomo
n. 1 procedura contratti di insegnamento	3	60,00	2	40,00	5	0,92	Donna
Totale personale	314		228		542		
Totale % sul personale complessivo	52,77		38,32		91,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 a favore del genere maschile (53%) rispetto a quello femminile (38%).

Si può notare un lieve ma non trascurabile peggioramento dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso rispetto alla situazione evidenziata l'anno precedente. Il CUG si impegna a 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 omnicomprenditive 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'	€56985,00	€56933,00	€ -52,00	-0,09
AREA FUNZIONARI	€40826,00	€40703,00	€ -123,00	-0,30
AREA COLLABORATORI	€33500,00	€33254,00	€ -246,00	-0,74
AREA OPERATORI	€30748,00	€31339,00	€ 591,00	1,89
Professore ordinario tempo pieno	€106336,00	€100058,00	€ -6278,00	-6,27
Professore associato a tempo pieno	€67974,00	€67460,00	€ -514,00	-0,76
Ricercatore confermato a tempo pieno	€65476,00	€65276,00	€ -200,00	-0,31

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 -6,3% nell'inquadramento dei Professori Ordinari a svantaggio del genere femminile, con un aumento del divario del 2,5%. Al contrario si ha un divario del 1,89% 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: Sì

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 è stato attivato coerentemente con le azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere dell'Università di Camerino 2022-24 e potenziato nel GEP 2025-27. 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. Nell'ambito delle azioni GEP 25-27 è stato attivato lo sportello Rainbow Hub in collaborazione con il COOS Marche per la rilevazione ed il contrasto di forme di discriminazione e di violenza ai danni della comunità LGBTQIA+.

UNICAM è dotata di un Codice etico e di Comportamento, emanato con decreto rettorale n. 16 del 3 febbraio 2015, modificato con Decreto Rettoriale n. 517/2024, prot. n. 75786 del 02 ottobre 2024.

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"

È 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 e delle azioni finora intraprese volte ad accrescere la trasparenza e chiarezza dei criteri di valutazione, incoraggiando l'ulteriore implementazione di misure in tale direzione.

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.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Quattro rappresentanti dei docenti ricercatori, 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 Rettorale n. 605/2025 protocollo. n. 99181 del 03/12/2025
Data:	03/12/2025
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	

Dotazione euro:

€8000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: “Quanti generi di diversità?” promozione del linguaggio, saperi per educare alle differenze e prevenire l’omofobia e la transfobia. Uno dei Webinar su tematiche diverse organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università Ital

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unicam.it/ateneo/principali-organi-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

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Parere sul GEP 25-27 e parere su linee guida per bilanciamento di genere in eventi e convegni

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Nell'ambito della sua funzione propositiva il CUG presenta il PAP dove prospetta di continuare nel triennio 2025-2027 l'attuazione di azioni che erano già state inserite nel piano del triennio precedente, con l'intento di consolidare alcune delle azioni positive attuate negli anni precedenti e allo stesso tempo di attuarne delle nuove.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Il CUG, facente parte del Comitato Guida di Ateneo ha partecipato ad un audit esterno relativo alla certificazione del sistema per la parità di genere.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

In occasione della Giornata mondiale delle donne e delle ragazze nella Scienza, in collaborazione con la Prorettrice alla Persona, al Benessere e alle opportunità dell'Ateneo, con la Delegata alla parità di genere, con l'Area Comunicazione e Public Engagement, organizzazione dell'evento "Quel genere di passione: ispirare, scoprire, innovare"

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

In occasione della Giornata Internazionale delle Donna, in collaborazione con gli altri organi dedicati alle pari opportunità, organizzazione dell'evento "Partecipazione e leadership femminile: percorsi di parità tra sfide e possibilità"

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Concessione patrocinio per l'iniziativa all'interno della Formazione permanente UNICAM "Donne e Leadership in Medicina: un nuovo paradigma scientifico-culturale o una differente sanità?" che ha visto la partecipazione della componente studentesca ma anche della componente accademica.

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

Le azioni del CUG si sono coordinate in coerenza e sinergia con il gruppo di lavoro istituito per la redazione del "Bilancio di genere ed. 2025" e della nuova edizione del Gender Equality Plan 2025- 2027 tenendo conto di quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive

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

Promozione e patrocinio del CUG in collaborazione con i CUG delle altre Università delle Marche, del MARCUG (Rete CUG delle Marche) e del CUG della Regione Marche di una serie di Seminari itineranti su "Conciliazione Vita-Lavoro - Strumenti e buone pratiche per un equilibrio sano"

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Apertura sportello di ascolto per persone LGBTQ+, vittime di discriminazione e violenza per ragioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere "RAINBOW HUB".

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 "Cosa vuol dire fare l'uomo? - con Giacomo Zani dell'Associazione Mica Macho.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha messo a disposizione un piccolo fondo per finanziare un bando per l'assegnazione di 65 certificati medici gratuiti per attività sportiva non agonistica per studentesse e studenti UNICAM iscritte/i all'anno accademico in corso

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-camerino-2026>
