



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

Ai vertici dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2026



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'analisi del personale conferma una struttura caratterizzata da una forte concentrazione nelle fasce d'età 41–60 anni e da una presenza molto ridotta di under 30, evidenziando l'esigenza di politiche di ricambio generazionale e di valorizzazione delle competenze più giovani. La distribuzione di genere risulta nel complesso equilibrata, ma permangono differenze significative nei ruoli apicali, ricoperti quasi esclusivamente da uomini. Nelle fasce più giovani si osserva una maggiore incidenza femminile, soprattutto tra i docenti, segnale di una possibile evoluzione positiva verso un riequilibrio di genere.

Nel personale tecnico-amministrativo le donne mostrano una maggiore stabilità e anzianità di servizio, mentre gli uomini risultano più concentrati nelle fasce di permanenza più brevi e nei profili tecnici e operativi. Anche nei titoli di studio emergono differenze: le donne sono più presenti nelle fasce di istruzione medio-alta, mentre gli uomini prevalgono nelle lauree magistrali.

Le commissioni di concorso presentano una prevalenza maschile complessiva e un marcato squilibrio nelle presidenze, affidate in larga misura a uomini. A tal proposito, si precisa che il ruolo di Presidente di commissione è sovente attribuito all'Ufficio di Direzione, ricoperto nel corso dell'anno 2025 di riferimento, e ad oggi, dal Direttore pro tempore Prof. Enrico Fornaroli. Tale elemento contribuisce a spiegare la concentrazione maschile nelle presidenze, ma conferma comunque la necessità di interventi mirati per favorire un riequilibrio nei ruoli decisionali, coerentemente con la vigente normativa in materia di reclutamento e contrattualizzazione nelle PPAA.

Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, il ricorso agli strumenti disponibili è limitato ma fortemente sbilanciato verso le donne, che risultano anche le principali beneficiarie dei congedi parentali e dei permessi L.104/1992, a conferma di un carico di cura ancora prevalentemente femminile.

La partecipazione alla formazione è ampia, con una maggiore presenza femminile, ma l'offerta resta concentrata sulla sicurezza, inclusa la Cybersicurezza, mentre mancano percorsi dedicati a pari opportunità, competenze manageriali e prevenzione della violenza di genere. Si registra il dato dell'avvio di un percorso mirato sul tema, e si conferma la necessità di farne un presidio costante e integrato.

In sintesi, il quadro restituisce un'organizzazione solida ma segnata da divari nei vertici, età media elevata, forte carico di cura sulle donne e dalla necessità di rafforzare formazione strategica, misure di conciliazione e politiche di successione generazionale, in coerenza con gli obiettivi del CUG.

Nel complesso, i dati convergono nel delineare un'organizzazione caratterizzata da:

- equilibrio di genere nei profili operativi,
- persistente divario nei ruoli apicali,
- forte concentrazione nelle fasce d'età mature,
- maggiore stabilità e carico di cura in capo alla componente femminile,
- necessità di rafforzare formazione strategica, ricambio generazionale e misure di conciliazione.

Si conferma, dunque, la necessità di un presidio costante sulle dinamiche di genere, sulla qualità dell'organizzazione del lavoro e sulla valorizzazione delle competenze, in coerenza con le finalità istituzionali del CUG e con gli obiettivi di benessere organizzativo e pari opportunità.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Come consentito dal CCNL AFAM e dal Contratto Integrativo, l'Amministrazione tiene conto delle esigenze familiari e della fruizione della legge n. 104/1992 nella strutturazione dei turni.

In merito ai congedi parentali e permessi per esigenze familiari

Sono pienamente operative tutte le misure previste dalla normativa in materia di maternità, paternità, congedi parentali e permessi per motivi personali o familiari. L'Accademia garantisce la fruizione dei congedi in modo trasparente e non discriminatorio, con un utilizzo coerente con la composizione del personale.

Non emergono differenze di genere nella possibilità di accesso.

Permessi e congedi per disabilità (L. 104/1992)

L'Istituzione applica integralmente le disposizioni relative ai permessi e ai congedi per assistenza a persone con disabilità grave, assicurando la massima tutela dei diritti del personale coinvolto.

Non si registrano differenze di genere nella possibilità e nelle modalità di accesso.

Misure organizzative di supporto e benessere

L'Accademia promuove misure organizzative orientate al benessere, quali la possibilità di partecipare a formazione anche da remoto, la programmazione delle riunioni in fasce compatibili con i carichi di cura e l'attenzione alla prevenzione dello stress lavoro-correlato. Tali misure risultano attive e integrate nelle prassi organizzative.

Nel complesso, le misure di conciliazione adottate dall'Accademia risultano pienamente operative e fruitive in modo equilibrato dal personale, senza evidenze di differenze di genere nell'accesso. Il CUG continuerà a monitorare annualmente i dati disaggregati, al fine di garantire equità, inclusione e benessere organizzativo.

Smart working

Con riferimento alle misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione, il CUG ha esaminato i dati relativi alla fruizione dello *smart working* nel corso dell'anno, attivo per il personale amministrativo. L'Accademia ha adottato un modello organizzativo pienamente operativo, che consente lo svolgimento delle attività ordinarie e straordinarie anche da remoto, grazie alla dotazione integrale di postazioni informatiche portatili e all'accesso sicuro ai sistemi gestionali.

La partecipazione risulta equilibrata e non emergono differenze di genere nell'accesso o nell'utilizzo della misura. La fruizione è omogenea e coerente con le esigenze dei diversi uffici, senza evidenze di esclusioni o disparità. Lo *smart working* si conferma uno strumento efficace di conciliazione vita-lavoro, con ricadute positive sulla tempestività delle risposte, sulla continuità dei servizi e sulla qualità delle prestazioni. Il personale amministrativo, inclusa la Direzione amministrativa e di Ragioneria, ha garantito livelli elevati di produttività e presidio delle attività istituzionali anche in periodi di particolare intensità operativa.

Il CUG rileva che l'organizzazione del lavoro agile è gestita in modo trasparente e inclusivo e che le condizioni di accesso non hanno generato differenziazioni di genere. In coerenza con gli indirizzi programmatici delle Direzioni, ritiene opportuno proseguire nel monitoraggio annuale dei dati relativi alla fruizione dello *smart working*, al fine di verificare l'equità delle modalità applicative, l'adeguatezza degli strumenti tecnologici e l'impatto sul benessere organizzativo.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Il CUG dell'Istituzione, anche nell'ambito dei progetti PNRR avviati e in conformità alla normativa di riferimento, ha provveduto alla redazione del Gender Equality Plan (GEP), avviando così un percorso strutturato e continuativo di monitoraggio e miglioramento. Il GEP 2024/2026 include il bilancio di genere dell'Accademia e integra una valutazione in materia di pari opportunità elaborata sulla base dei dati del Conto Annuale 2024 (riferimento anno 2023), con particolare attenzione alla distribuzione del personale, ai differenziali retributivi, all'accesso alla formazione, alla presenza nei ruoli apicali e all'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Il GEP 2024/2026 consente inoltre di allineare la programmazione e il monitoraggio – non solo alle esigenze di inclusività e garanzia proprie dell'organo –, ma anche agli adempimenti previsti per gli enti accreditati sul portale del PIAO, garantendo coerenza, trasparenza e integrazione tra gli strumenti di pianificazione strategica e operativa (rif. PIAO ABABO 2026/2028).
- b) Il CUG ha esaminato i dati relativi alla partecipazione del personale alle attività formative programmate dall'Amministrazione nel corso dell'anno. L'analisi non evidenzia differenze di genere né nella possibilità di accesso né nei tassi di partecipazione. La distribuzione risulta coerente con la composizione del personale e non si rilevano elementi di discriminazione diretta o indiretta, né ostacoli organizzativi che possano aver inciso sulla fruizione della formazione da parte di specifici gruppi. Pur in assenza di criticità, il CUG suggerisce di continuare a garantire un'offerta formativa ampia e accessibile, con particolare attenzione alle esigenze del personale con carichi di cura, al personale tecnico-amministrativo e a chi opera in modalità di lavoro agile, affinché la partecipazione rimanga effettivamente paritaria.
- c) L'Istituzione, in coerenza con i principi di pari opportunità e con le indicazioni del CUG, presta costante attenzione alla composizione per genere delle commissioni di concorso nominate nell'ambito delle diverse procedure selettive. Tale attenzione riguarda non solo i concorsi e le selezioni per il reclutamento di personale, ma anche le commissioni per la valutazione dei docenti esterni, le commissioni per l'accesso degli studenti ai corsi e quelle costituite per la selezione di personale esterno a seguito di manifestazioni di interesse. In tutte queste occasioni, l'Istituzione opera per garantire, laddove possibile, un equilibrio tra la presenza di uomini e donne, tenendo conto della natura dell'attività, della necessaria specializzazione dei componenti, della disponibilità delle professionalità interne e delle esigenze organizzative. Tale impegno consente di promuovere un approccio inclusivo e rispettoso delle pari opportunità, assicurando al contempo la qualità tecnico-scientifica delle commissioni e la piena trasparenza dei processi selettivi.
- d) Quanto ai differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative), come evidenziato nell'All.1 – tabelle CUG, si specifica che le retribuzioni del personale docente e tecnico-amministrativo sono erogate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze tramite la Ragioneria Generale dello Stato (RGS - sistema NoiPA). Gli importi corrisposti sono determinati in stretta aderenza alle tabelle economiche stabilite dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) del comparto Istruzione e Ricerca – sezione AFAM, nonché dalle relative sequenze contrattuali e integrazioni nazionali vigenti.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

► Nel Documento di Valutazione dei Rischi dell'Istituzione sono analizzati in modo sistematico i rischi lavorativi, inclusi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, in conformità alla normativa vigente. A tale analisi generale si affianca una valutazione specifica dello stress lavoro-correlato, conclusa con la redazione del relativo DVR – Stress da lavoro correlato nel mese di dicembre 2025.

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è stata condotta in conformità al D.Lgs. 81/2008 e secondo il metodo INAIL, che prevede un approccio strutturato in due fasi — preliminare e, se necessario, approfondita — applicato ai gruppi di attività omogenee individuati dall'Istituzione. Come richiamato nel documento, lo stress lavoro-correlato è definito come *“uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali”* e deriva dalla percezione di squilibrio tra richieste e risorse disponibili. La metodologia adottata ha previsto la suddivisione del personale in quattro gruppi omogenei (tecnico-amministrativi, docenti-aule, docenti-laboratori, ausiliari), individuati sulla base di mansioni, contesto operativo e carichi di lavoro, poiché *“suddividere adeguatamente i lavoratori in Gruppi omogenei è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio SLC”*.

La fase preliminare ha incluso l'analisi degli eventi sentinella e degli indicatori di contenuto e contesto del lavoro, tramite checklist INAIL, con il coinvolgimento dei lavoratori, come previsto dalle linee guida. Il documento specifica che tale fase si basa su *“indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili”* e che la raccolta dei dati deve essere riferita ai singoli gruppi omogenei. Laddove necessario, è prevista una fase approfondita, finalizzata alla rilevazione delle percezioni soggettive tramite questionari o focus group.

L'esito complessivo della valutazione è stato ottenuto attraverso la somma degli indicatori oggettivi rilevati per ciascun gruppo, secondo le soglie di rischio definite dal metodo INAIL, che distingue tra rischio basso, medio e alto e prevede specifiche misure di monitoraggio e miglioramento per ciascun livello.

Tale valutazione, per gruppi omogenei presenti nell'Istituzione, ha prodotto i seguenti esiti:

Amministrativi: da 0 a 58: punteggio 17 (NON RILEVANTE);

Docenti tecnici di laboratorio: da 0 a 58: punteggio 9 (NON RILEVANTE);

Docenti in aula: da 0 a 58: punteggio 6 (NON RILEVANTE);

Operatori: da 0 a 58: punteggio 23 (NON RILEVANTE).

L'indagine ha registrato il seguente dato: nessuno dei gruppi presenta livelli di rischio tali da configurare situazioni critiche o richiedere interventi correttivi immediati; è tuttavia previsto un monitoraggio periodico degli indicatori sentinella, al fine di intercettare tempestivamente eventuali variazioni dell'andamento del rischio. Parallelamente, l'Istituzione ha adottato strumenti di prevenzione e supporto, quali sportelli di ascolto e iniziative di sensibilizzazione, la cui efficacia viene valutata di volta in volta.

A tal proposito, si registra un dato significativo: nel corso dell'anno la componente tecnico-amministrativa ha più volte manifestato un diffuso senso di stanchezza, riconducibile al carico di lavoro generato dai molti procedimenti in corso e di prossima realizzazione. Questi richiedono infatti un'intensa attività di istruttoria e sovente di revisione, spesso in tempi ristretti e con sovrapposizioni operative che incidono negativamente sulla qualità del lavoro e sul benessere del personale. Tale situazione produce livelli significativi di stress organizzativo e rende necessario un rafforzamento della programmazione didattica interna, una più chiara definizione delle priorità e un presidio costante dei carichi di lavoro, in coerenza con gli obiettivi di tutela del benessere e di prevenzione dei rischi psicosociali promossi dal CUG, come già sollevato in più occasioni dalla Direzione amministrativa.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

In sintesi: dall'analisi complessiva dei dati raccolti durante le indagini esplorative in materia, non emergono criticità manifeste. Ad ogni buon conto, sono state evidenziate alcune aree di miglioramento organizzativo sulle quali l'Amministrazione ha già manifestato intenzione di programmare interventi progressivi. In particolare, si prevede la stesura di linee procedurali, per l'area didattica ed amministrativa, e la razionalizzazione della documentazione esistente in un'ottica di fruibilità; oltre ad esporre in modo sistematico gli organigrammi e consolidare le istruzioni in materia di sicurezza, prevedendo riunioni periodiche dedicate ai gruppi professionali più esposti.

Consapevoli del fatto che il rischio da stress lavoro-correlato può manifestarsi anche in assenza di segnali immediatamente percepibili, l'Accademia adotterà un sistema di monitoraggio prudenziale basato sugli eventi sentinella, con cadenza annuale, in coordinamento con il RSPP, lo sportello psicologico e il medico competente, al fine di garantire un controllo costante e un miglioramento continuo delle condizioni di benessere organizzativo. Il CUG si rende disponibile a supportare l'Amministrazione in tali operazioni.

► Tra le azioni messe in campo per l'attuazione delle politiche di benessere del personale, si precisa che l'Accademia ha avviato da tempo, con durata annuale, il servizio di ascolto e sportello psicologico, che condotto da un professionista del settore svolge una funzione complementare e sempre più integrata con il CUG. Negli ultimi anni si è consolidata una collaborazione stabile tra queste due strutture, che consente di intercettare precocemente situazioni di disagio, accompagnare studenti e personale e promuovere una cultura dell'ascolto. Questa sinergia sarà ulteriormente valorizzata attraverso iniziative comuni, momenti formativi e percorsi di sensibilizzazione rivolti all'intera comunità accademica.

Tra le azioni più significative approvate del Consiglio di Amministrazione, già avviate a inizio a.a. 2025/2026, rientra il percorso di sensibilizzazione sulla prevenzione della violenza, pensato come un intervento trasversale e continuativo, grazie all'intervento formativo e divulgativo dell'Associazione MondoDonna. L'Istituzione ha scelto di affrontare questo tema come responsabilità educativa e sociale, offrendo occasioni di confronto, informazione e consapevolezza. L'obiettivo è contribuire alla costruzione di un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo, in cui ciascuno possa sentirsi tutelato e valorizzato.

► L'Amministrazione si è dotata di un Regolamento sulle norme di comportamento, ad oggi in corso di aggiornamento.

Sul sito istituzionale dell'Accademia, viene data inoltre visibilità e pubblicità al Codice disciplinare dei dipendenti pubblici DPR 62 del 16/04/2013, alle Norme disciplinari del settore docente e a quelle del personale tecnico-amministrativo (CCNL AFAM), all'Estratto del D.lgs 165/2001, oltre che alla nota MUR 4233 del 16/03/2021 relativa alla segnalazione degli illeciti disciplinari e penali dei dipendenti di Istituzioni AFAM. Essi costituiscono strumenti che definiscono in modo chiaro e trasparente i doveri del personale, le condotte rilevanti sotto il profilo disciplinare e le procedure da seguire in caso di presunte violazioni.

Tali strumenti, recepiti in conformità alla normativa nazionale e alle linee guida in materia di etica pubblica, assicurano un quadro regolatorio organico e coerente, volto a promuovere comportamenti responsabili, prevenire situazioni di conflitto e garantire la corretta gestione delle segnalazioni. La loro applicazione contribuisce a rafforzare la cultura dell'integrità, della legalità e del rispetto all'interno dell'Istituzione, tutelando al contempo la trasparenza e il buon andamento dell'azione amministrativa.

È in fase di elaborazione un articolato sistema di aggiornamento della regolamentazione in materia disciplinare e comportamentale, concepito per rappresentare in modo chiaro e concreto l'impegno dell'Accademia nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di disparità, discriminazione, disuguaglianza e molestia. Tale impianto normativo sarà sviluppato in piena armonia con le disposizioni del CCNL AFAM,



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

con i principi del D.Lgs. 165/2001 e con la normativa nazionale in materia di tutela della persona e benessere organizzativo.

L'obiettivo è definire un quadro di regole, procedure e responsabilità che assicuri un ambiente di studio e di lavoro rispettoso, sicuro e inclusivo, rafforzando la cultura istituzionale della dignità, dell'etica pubblica e della responsabilità condivisa (*rif. PIAO ABABO 2026/2028*).

► Sono attualmente in corso misure volte a consolidare un sistema organico di interventi dedicati alla prevenzione del disagio lavorativo e alla promozione di un ambiente professionale improntato al rispetto, alla collaborazione e al benessere organizzativo.

Tra le principali azioni in programma, si evidenziano: la diffusione e l'aggiornamento periodico del Regolamento sulle norme di comportamento, del Codice disciplinare e in materia di segnalazioni disciplinari; la costante attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sui principi di pari opportunità; sempre maggiore attenzione alla composizione equilibrata delle commissioni e dei gruppi di lavoro; disponibilità e rafforzamento dei canali formali per la segnalazione di criticità; oltre al monitoraggio continuo degli indicatori di clima organizzativo e delle dinamiche interne.

Nel corso dell'anno 2025, il Direttore, Prof. Enrico Fornaroli, nella sua qualità di RPCT, ed il CUG non hanno rilevato situazioni riconducibili a discriminazione di genere, mobbing o altre forme di condotta lesiva della dignità professionale.

Eventuali criticità sono state analizzate attraverso un confronto riservato con le persone coinvolte e gli uffici competenti, privilegiando un approccio orientato alla mediazione, alla prevenzione del conflitto e al ripristino di condizioni lavorative serene. Le soluzioni prospettate e gli interventi attuati si sono dimostrati efficaci nel ricondurre le situazioni a un quadro di normalità, favorendo la ricomposizione delle relazioni e la serenità del clima lavorativo in un'ottica di continuità dei servizi e delle dinamiche personali e professionali.

Il CUG continuerà a supportare la Direzione nella sua qualità di RPCT e l'intera popolazione accademica nelle azioni di monitoraggio di tutti gli aspetti connessi alla materia, promuovendo azioni di prevenzione e tutela coerenti con la propria missione istituzionale.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Preso atto della specificità del settore AFAM e della complessità intrinseca nella misurazione del valore pubblico – complessità evidenziata anche nel documento di programmazione PIAO 2026/2028 dell'Istituzione, laddove si afferma che «misurare questo valore non è semplice... la formazione artistica non è immediatamente riconducibile a parametri quantitativi» – si rileva che non è stato adottato un sistema codificato di misurazione della performance anche in ambito pari opportunità. Le iniziative dedicate alle pari opportunità, alla prevenzione delle discriminazioni e alla promozione del benessere organizzativo sono infatti relativamente giovani e si collocano in una fase di avviamento e consolidamento, caratterizzata dalla definizione progressiva di strumenti, procedure e obiettivi. In tale contesto, l'introduzione di un sistema formalizzato di misurazione della performance difficilmente potrebbe risultare proporzionata o metodologicamente fondata, anche in considerazione del fatto che gli indicatori tradizionali non si adattano alla natura artistica, formativa e culturale dell'Istituzione. Alla data attuale, pertanto, non è stata definita e applicata alcuna metodologia di valutazione della performance riferita alle politiche di pari opportunità, ferma restando la presenza di obiettivi trasversali nel PIAO e nel GEP, monitorati attraverso strumenti qualitativi, documentali e di osservazione organizzativa.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Con Delibera n. 12/2024 del Consiglio Accademico, sono state raccolte da parte dei coordinatori di Dipartimento le disponibilità dei docenti a far parte della Commissione di Garanzia, con successiva comunicazione al Collegio Docenti per l'elezione dei componenti.

Con Delibera del Consiglio Accademico n. 57 del 12 dicembre 2024 e delibera n.10 del Cda del 14/01/2025, è stata approvata l'istituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (denominato C.U.G.) dell'Accademia di Belle Arti di Bologna e contestuale nomina dei suoi componenti. Ad oggi, l'Istituzione opera attivamente nel proprio ruolo, in attesa della nomina dei componenti di parte sindacale.

Ad oggi, non si registra la dotazione di un budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001, e di risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.

L'Istituzione si è dotata di un Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), approvato con delibera n. 24 del Consiglio di amministrazione del 19/03/2026 ed emanato con Decreto Presidenziale n. 2214/2026 acquisito al protocollo n. 5396 del 27/03/2026. Tale regolamento disciplina in modo organico la composizione, le funzioni, le modalità operative e i rapporti tra il CUG e l'Amministrazione, assicurando al Comitato un quadro normativo chiaro e coerente per l'esercizio delle proprie attività consultive e propositive.

Il CUG dell'Accademia di Belle Arti di Bologna si riunisce con frequenza trimestrale sui seguenti temi: salute fisica e psicologica sul luogo di studio e lavoro e parità di genere.

Nell'ottica della prevenzione e soluzione di situazioni di disagio legate allo stress da lavoro, condizioni personali avverse e/o ideologiche culturali influenti sul comportamento all'interno dell'istituzione, conflitto sul luogo di lavoro, il CUG ha promosso e sostenuto le seguenti azioni:

A. Riapertura del Servizio Sportello di ascolto psicologico, tramite procedura comparativa finalizzata al conferimento di n. 1 incarico professionale di esperto per servizio psicologico a studenti, docenti e operatori dell'accademia di belle arti di bologna ai fini dell'attivazione di uno sportello di ascolto e sostegno psicologico a.a. 2024/2025, prot. n. 0012549/2024 del 09/07/2024, con inizio del servizio in data 08/11/2024.

Gli appuntamenti con il professionista si svolgono con cadenza settimanale, in presenza e su prenotazione, per un massimo di tre incontri per ciascun interessato, nei locali dell'Accademia: allo scopo è stata scelta un'area dell'Istituzione idonea ad ospitare con la dovuta riservatezza gli utenti dello sportello.

B. Ideazione e realizzazione del programma di formazione “*Rispettami - Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne*”, strutturato in 4 incontri tematici e aperti a tutte le componenti dell'istituzione, in collaborazione con l'Associazione Mondo Donna Onlus e lo sportello antiviolenza ChiamaChiAma, pubblicizzato attraverso il sito istituzionale, locandine e flyer, oltre che a mezzo inviti personali.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno il Comitato Unico di Garanzia si è riunito con regolarità e frequenza assidua, per garantire la continuità delle proprie funzioni consultive e propositive.

Per ciascuna riunione sono stati redatti verbali contenenti le date, gli ordini del giorno e le decisioni assunte, che costituiscono parte integrante della documentazione annuale del Comitato.

Le riunioni hanno affrontato i principali temi connessi alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alla prevenzione delle discriminazioni, e nello specifico:

12/12/24 Nomina dei componenti. Riepilogo funzioni CUG e GEP; Individuazione problematiche e azioni positive con riferimento specifico all'Accademia; Proposta equilibrio di genere fra i membri delle commissioni di bando per l'assunzione di personale e d'esame per gli studenti; Rafforzamento del dialogo fra Consulta, Servizio Inclusione e Organi di garanzia nella valutazione di problematiche emerse relative alle norme di comportamento nella relazione fra corpo studentesco e corpo docente.

25/03/25 Nomina nuovo rappresentante Consulta studentesca. Analisi del funzionamento del servizio di Whistleblowing e organizzazione comunicazione.

04/06/25 Implementazione delle azioni di sensibilizzazione della parità di genere, della salute sul luogo di studio e lavoro e del rispetto della persona; Ideazione e costruzione del programma di formazione *Rispettami - Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne*; Ipotesi di comunicazione sulla presenza dello Sportello di ascolto psicologico.

11/10/25 On-Line Riunione a componente ridotta per la valutazione dei contenuti del programma di formazione *Rispettami - Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne*.

04/12/25 Modifica degli aspetti critici della bozza di Regolamento CUG; verifica delle componenti necessarie; valutazione dei criteri di adesione alla piattaforma ministeriale.

POTERI PROPOSITIVI:

Nel corso dell'anno il CUG ha esercitato in modo pieno e continuativo i propri poteri propositivi, formulando osservazioni, indicazioni operative e proposte progettuali finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo e alla promozione delle pari opportunità. In particolare, il Comitato ha avanzato azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, tra cui il rafforzamento del dialogo tra Consulta studentesca, Servizio Inclusione e Disabilità, nonché la proposta di un maggiore equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso e d'esame (riunione del 12/12/2024).

Sono state inoltre promosse azioni positive e interventi preventivi volti a contrastare discriminazioni, violenze morali o psicologiche e situazioni di disagio, attraverso l'analisi del funzionamento del servizio di whistleblowing e la definizione di una strategia comunicativa dedicata (25/03/2025), nonché mediante la progettazione di iniziative di sensibilizzazione sulla salute nei luoghi di studio e lavoro e sul rispetto della persona (04/06/2025).

Il CUG ha contribuito alla promozione delle politiche di conciliazione e delle direttive comunitarie sulla pari dignità, ideando e costruendo il programma formativo *Rispettami – Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne*, oggetto di approfondimento anche in riunione dedicata (11/10/2025). Ha inoltre formulato osservazioni sulla bozza di Regolamento CUG e sui criteri di adesione alla piattaforma

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG ABABO

via delle Belle Arti, 54 - 40126 Bologna



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

ministeriale, contribuendo ai temi di propria competenza rilevanti ai fini della contrattazione integrativa (04/12/2025).

In materia di analisi e programmazione di genere, il Comitato ha sostenuto l'integrazione del bilancio di genere e delle valutazioni basate sui dati del Conto Annuale nel GEP, promuovendo una lettura sistemica delle esigenze di donne e uomini all'interno dell'Istituzione. Parallelamente, ha favorito la diffusione di conoscenze e buone pratiche in tema di pari opportunità, anche attraverso il confronto con esperienze esterne e con gli strumenti messi a disposizione dalla Consigliera di Parità territoriale.

Nel complesso, le attività svolte testimoniano un CUG pienamente operativo, capace di proporre interventi concreti, di attivare progettualità innovative e di contribuire in modo significativo alla costruzione di un ambiente accademico rispettoso, inclusivo e orientato al benessere della comunità.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:

Il Comitato sta seguendo gli sviluppi delle attività previste dal PIAO, con particolare attenzione ai processi di semplificazione, digitalizzazione e revisione dei regolamenti interni, formulando osservazioni sui temi.

Piani di formazione del personale

Con riferimento ai piani di formazione del personale, il CUG ha avviato il programma *Rispettami – Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne*. È interesse dell'Istituzione consolidare la collaborazione tra Ababo e l'Associazione, coinvolgendo ulteriori operatori che operano stabilmente sul territorio nel settore della lotta alla violenza di genere, così da rafforzare il percorso di sensibilizzazione già iniziato e farne un processo formativo continuativo.

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Per quanto riguarda orario di lavoro, flessibilità e conciliazione, il Comitato è a conoscenza delle numerose richieste e delle esigenze emerse dal personale sull'argomento. Il CUG intende promuovere strumenti di ascolto mirato, oltre ad un approccio orientato al benessere organizzativo e alla prevenzione del disagio. L'intervento del CUG è limitato ai casi sui quali venga direttamente interpellato, o laddove richiesto dagli uffici competenti a ricevere richieste e/o segnalazioni.

Criteri di valutazione del personale

Il CUG e gli uffici competenti danno atto che, allo stato attuale, nell'Istituzione non è applicato un sistema codificato di misurazione della performance individuale per il personale docente e tecnico-amministrativo assimilabile a quello previsto per le amministrazioni statali. Tuttavia la programmazione e l'attribuzione di incarichi con obiettivi, prevede naturalmente la valutazione in corso d'opera ed ex-post dei risultati raggiunti, costituendo il raggiungimento dell'efficacia delle azioni messe in campo, il criterio per valutare il soddisfacimento degli obiettivi prefissati.

Si precisa altresì che, data la peculiarità del settore AFAM e stante la fase ancora evolutiva delle politiche interne in materia di pari opportunità, la misurazione della performance non è ancora strutturata secondo



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

parametri oggettivamente quantificabili. In questa prospettiva, il Comitato evidenzia l'opportunità di integrare nei futuri strumenti di programmazione elementi specifici di attenzione alle pari opportunità, alla qualità delle relazioni interne e al benessere organizzativo. Si confida che, nel tempo, il CUG possa contribuire alla definizione di criteri e requisiti utili a verificare l'efficacia anche quantitativa delle misure proposte e di quelle effettivamente adottate, favorendo un sistema di monitoraggio progressivamente più strutturato e coerente con la missione dell'Istituzione.

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Infine, rispetto alla contrattazione integrativa, il CUG dell'Accademia si rende disponibile a partecipare ai lavori preparatori della contrattazione, mettendo a disposizione dell'Amministrazione elementi utili alla definizione degli istituti contrattuali che incidono sul benessere organizzativo, sulle pari opportunità e sulla conciliazione vita-lavoro.

POTERI DI VERIFICA

✓ 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:

Il CUG si propone di monitorare lo stato di attuazione delle azioni positive e delle misure previste dal GEP che come sopra menzionato, include al suo interno anche un sintetico Bilancio di genere e Piano di azioni positive. Le attività di dialogo e proposta hanno permesso di verificare l'avanzamento delle iniziative previste dal Gender Equality Plan e dal PIAO 2026/2028, tra cui l'avvio del programma di sensibilizzazione Rispettami – Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne, e la promozione di azioni di educazione al rispetto della persona e la progettazione di interventi informativi sulla salute nei luoghi di studio e di lavoro.

✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:

Il CUG ha monitorato il funzionamento del servizio di whistleblowing e proposto un rafforzamento della comunicazione istituzionale dedicata. È stata verificata anche la necessità di migliorare il coordinamento tra Consulta studentesca, Servizio Inclusione e Organi di garanzia per la gestione di situazioni sensibili e per la prevenzione di comportamenti non conformi alle norme di comportamento nelle aree di competenza.

✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing:

Il CUG non ha rilevato situazioni riconducibili a mobbing o a forme strutturate di violenza morale o psicologica nei luoghi di lavoro. Le attività di ascolto, dialogo e coordinamento svolte nel corso dell'anno con docenti e personale tecnico-amministrativo hanno confermato l'assenza di episodi sistemici, pur evidenziando l'importanza di continuare a investire in strumenti di prevenzione, formazione e supporto. In tale prospettiva, il Comitato ha sottolineato la necessità di valorizzare ulteriormente lo sportello psicologico e di sviluppare nuovi percorsi di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere e del rispetto della persona. È stato inoltre evidenziato come tali tematiche possano essere utilmente **integrate anche nella didattica**, in coerenza con la missione formativa dell'Istituzione, affinché la cultura del rispetto, della non violenza e della parità diventi parte integrante del percorso educativo e professionale degli studenti e delle studentesse.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA – ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – ANNO 2026

- ✓ ***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***

In tale ambito, è stata ribadita la necessità di garantire un **equilibrio di genere nelle numerose aree di azione oggetto di valutazione**, laddove compatibile con la natura delle attività, con le competenze e le professionalità disponibili. Tuttavia è impossibile da ignorare una oggettiva difficoltà a garantire in ogni procedura l'equilibrio di genere auspicato tenuto conto dell'organico quantitativamente presente in Accademia.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi svolta relativa all'annualità 2025 conferma un quadro complessivamente positivo, nel quale non emergono criticità significative né disparità di trattamento tra uomini e donne all'interno dell'Istituzione. In particolare, non si rilevano differenze salariali né squilibri nella composizione delle commissioni di concorso, così come non si evidenziano disparità nell'attribuzione degli incarichi istituzionali. La distribuzione degli incarichi ai docenti e al personale tecnico-amministrativo avviene infatti sulla base delle competenze maturate nel tempo, delle esperienze pregresse, dei risultati conseguiti e della comprovata buona riuscita delle attività già svolte, con l'obiettivo di consolidare le professionalità che hanno dimostrato efficacia e affidabilità e avviare un processo di condivisione delle azioni.

L'Istituzione conferma inoltre la volontà di proseguire con il servizio specialistico dello sportello psicologico e con il percorso di sensibilizzazione sulla prevenzione e il contrasto della violenza di genere, strumenti che si sono rivelati utili per il benessere della comunità accademica, per dare risposta immediata alle molteplici richieste di attenzione sul tema in questo particolare tempo storico. In un'ottica di ulteriore crescita culturale, relazionale e professionale, si intende avviare anche un percorso di formazione dedicato alla comunicazione e al rispetto, volto a promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, consapevole e collaborativo.

Per quanto riguarda il lavoro agile, non sono emerse criticità connesse alle pari opportunità: al contrario, l'organizzazione delle giornate in modalità agile è gestita con ampia disponibilità verso il personale, tenendo conto dei carichi settimanali e delle scadenze operative.

Il CUG continuerà a monitorare nel tempo l'andamento delle attività, soprattutto nelle aree professionali e relazionali più sensibili dell'Istituzione oltre ad accogliere segnalazioni e proposte da parte del personale. Il CUG conferma la massima collaborazione con l'Amministrazione, nella convinzione che il miglioramento del benessere organizzativo sia un processo continuo e condiviso.

Il CUG si impegnerà altresì ad affinare nuove e più efficienti formule di verifica delle attività e delle criticità, funzionali al proprio ruolo e agli obiettivi da perseguire.

Il C.U.G. dell'Accademia di Belle Arti di Bologna