



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – ANNO 2026

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"	
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG ANNO 2026	
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	2
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	2
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA.....	2
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	3
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE.....	3
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	4
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	4
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	5
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	6
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	6
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	6
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	7



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – ANNO 2026

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Presidente										
Direttore					1					
Elevate professionalità EQ			1						1	
Funzionari -AREA III		1	1			1	1	1	1	
Docenti			13	32	17		4	15	26	12
Assistenti – AREA II		2	1	1		1	4	2	3	1
Area degli operatori				3	5			1	9	4
Tecnici di laboratorio – AREA III	3	1					2	1		
Totale personale	3	4	16	36	23	2	11	20	40	17
% sul personale complessivo	1,7%	2,3%	9,2%	20,8%	13,3%	1,2%	6,4%	11,6%	23,1%	9,8%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	3	4	16	36	23	82	98,8%	1	12	20	38	16	87	96,7%
Part Time >50%					1	1	1,2%				2	1	3	3,3%
Part Time <50%														
Totale	3	4	16	36	24	83	100,0%	1	12	20	40	17	90	100,0%
Totale %	3,6%	4,8%	19,3%	43,4%	28,9%	100,0%		1,1%	13,3%	22,2%	44,4%	18,9%	100,0%	



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – ANNO 2026

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Presidente	1	100%			1	100%
EQ	1	50%	1	50%	2	100%
Vicedirettore	1	100%			1	100%
Responsabile di Dipartimento (Docenti)	2	50%	2	50%	4	100%
Coordinatore di Corso di Studio (Docenti)	7	46,7%	8	53,3%	15	100%
Altri Coordinatori (Docenti)	13	40,6%	19	59,4%	32	100%
Totale personale	25	45,5%	30	54,5%	55	100,00%
% sul personale complessivo *	14,5%		17,3%		31,8%	

*Calcolo fatto sul totale personale al 31/12/2025, ossia 173 unità.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE*

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Permanenza nel profilo e livello													
Inferiore a 3 anni	3	4	1	1		9	47,4%		3	4	3	2	12	36,4%
Tra 3 e 5 anni			2	1		3	15,8%	1	4	1	3		9	27,3%
Tra 5 e 10 anni				2	4	6	31,6%	1			2		3	9,1%
Superiore a 10 anni					1	1	5,3%				6	3	9	27,3%
Totale	3	4	3	4	5	19	100,0%	2	7	5	14	5	33	100,0%
Totale %	15,8%	21,1%	15,8%	21,1%	26,3%			6,1%	21,2%	15,2%	42,4%	15,2%		

* Personale Tecnico Amministrativo



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – ANNO 2026

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
.....				
.....				
.....				
.....				
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

In merito alla gestione del trattamento economico, 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) sulla base di importi determinati in stretta aderenza alle tabelle economiche stabilite dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) del comparto Istruzione e Ricerca – sezione AFAM, nonché delle relative sequenze contrattuali e integrazioni nazionali vigenti, senza distinzione alcuna.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea v.o.	1	100				
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%				100,00%
% sul personale complessivo*	0,58%					

*Calcolo fatto sul totale personale al 31/12/2025, ossia 173 unità.

Nel comparto AFAM, non è prevista una dirigenza di prima fascia analoga a quella delle amministrazioni statali; per tale ragione, le Linee guida ANAC e gli indirizzi ministeriali hanno riconosciuto la possibilità di individuare il dirigente nel Direttore dell'istituzione, quale r.l. per la parte scientifica.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – ANNO 2026

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Inferiore al Diploma superiore	3	3,66%	8	8,89%	11	6,40%
Diploma di scuola superiore	4	4,88%	12	13,33%	16	9,30%
Laurea	1	1,22%	2	2,22%	3	1,74%
Laurea magistrale	12	14,63%	10	11,11%	22	12,79%
Laurea v.o.	62	75,61%	57	63,33%	119	69,19%
Master di I livello		0,00%	1	1,11%	1	0,58%
Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	82	100,00%	90	100,00%	172	100,00%
% sul personale complessivo*	47,40%		52,02%		99,42%	100,00%

*Calcolo fatto sul totale personale al 31/12/2025, ossia 173 unità.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO									
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente		(RAPPORTO D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	UOMINI	DONNE	
	assoluti		assoluti		assoluti		Valori assoluti	Valori assoluti	
Personale TA	23	17%	21	16%	44	33%	5	4	4/5
Personale docente	49	37%	31	23%	80	60%	14	4	2/7
Professionisti esterni (IUS, Ufficio stampa, modelli viventi)	4	3%	6	4%	10	7%	2	1	1/2
Totale personale	76	57%	58	43%	134	100,00%	21	9	
% sul personale complessivo		44%		34%		77%	12%	5%	

*Si precisa che le commissioni di concorso includono unità di personale anche esterno all'Accademia, coerentemente con il DPR 83/2024.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" – ANNO 2026

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'															
Classi età	UOMINI							DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%*	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%**	
Tipo Misura conciliazione															
Personale che fruisce di part time a richiesta					1	1	1,20%					2	1	3	3,61%
Personale che fruisce di telelavoro						0								0	
Personale che fruisce del lavoro agile			3			3	3,61%	2	5	2	5	1	15	18,07%	
Personale che fruisce di orari flessibili						0								0	
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)						0								0	
Totale			3		1	4	4,82%	2	5	2	7	2	18	21,69%	
Totale %***			1,73%		0,58%	2,31%		1,16%	2,89%	1,16%	4,05%	1,16%	10,40%		

*Calcolo fatto sul totale uomini al 31/12/2025, ossia 83 unità.
 **Calcolo fatto sul totale donne al 31/12/2025, ossia 90 unità.
 ***Calcolo fatto sul totale uomini al 31/12/2025, ossia 173 unità.
 ****L'unità di personale docente donna ammessa al lavoro agile per motivi di salute è in servizio fino al 31/10/2025, pensionamento a far data dal 01/11/2025

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	43	13%	274	84%	317	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			11	3%	11	3%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			14 ore		14 ore	
Totale	43	13%	285	87%	328	
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	9	123	120	40		292		80	206	123	200	1	609	
Aggiornamento professionale			12			12				12	12		24	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	9	123	132	40		304		80	206	135	212	1	633	
Totale ore %														



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 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. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE.

Iniziativa: 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 anti violenza ChiamaChiAma.

Obiettivo: Promuovere una maggiore consapevolezza sul tema della violenza di genere e sulle dinamiche che la alimentano, rafforzando la cultura del rispetto, della prevenzione e dell'ascolto all'interno dell'Istituzione. L'esigenza è emersa dall'analisi dei dati del personale, dalle segnalazioni raccolte dal CUG e dalle indicazioni contenute nel Gender Equality Plan, che evidenziano la necessità di interventi formativi e culturali mirati a prevenire stereotipi, discriminazioni e situazioni di vulnerabilità.

Azioni: Attivazione di un percorso di sensibilizzazione rivolto a personale docente, tecnico amministrativo e studenti; realizzazione di incontri tematici condotti da professionisti dell'associazione, specializzata in prevenzione della violenza di genere; diffusione di materiali informativi e strumenti di supporto; promozione dell'iniziativa attraverso i canali istituzionali dell'Accademia.

Attori Coinvolti: Comitato Unico di Garanzia (CUG), Presidenza, Direzione, Direzione Amministrativa, Associazione MONDODONNA Onlus (esterno), Ufficio Acquisti, Comunicazione, Legale dell'Accademia.

Misurazione: è in corso la stesura di una procedura che possa individuare criteri e raccogliere i conseguenti dati

Beneficiari: L'iniziativa è rivolta all'intera comunità accademica. Prevista e registrata una maggiore partecipazione femminile, in linea con i dati nazionali sulla fruizione di percorsi di prevenzione e supporto, ma l'obiettivo è ed è stato favorire un coinvolgimento trasversale, con particolare attenzione alla partecipazione maschile, essenziale per un cambiamento culturale effettivo.

Spesa: cap. 55 delle uscite - € 1.200,00 oltre IVA se prevista

Sul tema della lotta alla violenza di genere e in materia di pari opportunità, si precisa che l'Istituzione si è dotata di un Gender Equality Plan in occasione della realizzazione delle progettualità PNRR. Considerata la specificità dell'identità e dell'organizzazione dell'Accademia, l'Amministrazione ha scelto di adottare un documento integrato, capace di ricomprendere anche gli elementi caratterizzanti del Piano delle Azioni Positive e del Bilancio di Genere, così da offrire una visione unitaria e coerente delle politiche di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze, con raccomandazione ai competenti uffici e docenti di strutturare nel tempo strumenti programmatici sempre più specifici.

Il programma di formazione "*Rispettami - Cultura del contrasto alla violenza di genere sulle donne*" è stato realizzato nell'anno 2025, come azione mirata e fortemente voluta dal CUG, supportata dal Consiglio accademico e dal Consiglio di Amministrazione oltre che dagli uffici amministrativi. È stata inoltre inserita nel quadro delle attività previste dal PIAO 2026/2028 coerentemente con il Gender Equality Plan, in aggiornamento, contribuendo al rafforzamento delle politiche istituzionali di prevenzione della violenza di genere e di promozione del benessere organizzativo.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

CUG DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA - ALLEGATO 1 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. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

È intenzione dell'Istituzione proseguire e consolidare il percorso di sensibilizzazione sulla violenza di genere, avviato in collaborazione con l'Associazione Mondo Donna Onlus, integrandolo progressivamente anche nella didattica; oltre a rafforzare la costituzione di reti di conciliazione tra la nostra Pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio.

In questa prospettiva, l'Amministrazione intende:

- proseguire con il servizio di Sportello di ascolto e psicologico, dedicato alla prevenzione e al contrasto di situazioni di disagio, discriminazione o violenza, rivolto a tutto il personale e alla comunità studentesca;
- introdurre moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere all'interno di tutti i corsi di gestione del personale organizzati dall'Istituzione;
- promuovere iniziative mirate al benessere organizzativo, con particolare attenzione alla prevenzione dei rischi psicosociali e alla diffusione di una cultura del rispetto e dell'inclusione;
- adottare versioni aggiornate del Codice di Comportamento, integrato con un Codice Etico ed un Codice Antimolestie, quali strumenti di tutela e prevenzione, in linea con le migliori pratiche nazionali e con le indicazioni del CUG.

L'obiettivo è trasformare l'esperienza avviata in un percorso continuativo, capace di incidere sulla cultura organizzativa e di integrarsi stabilmente anche nella didattica, contribuendo alla formazione di una comunità accademica più consapevole, responsabile e attenta ai temi della parità e della prevenzione della violenza.

Accademia di Belle Arti di Bologna