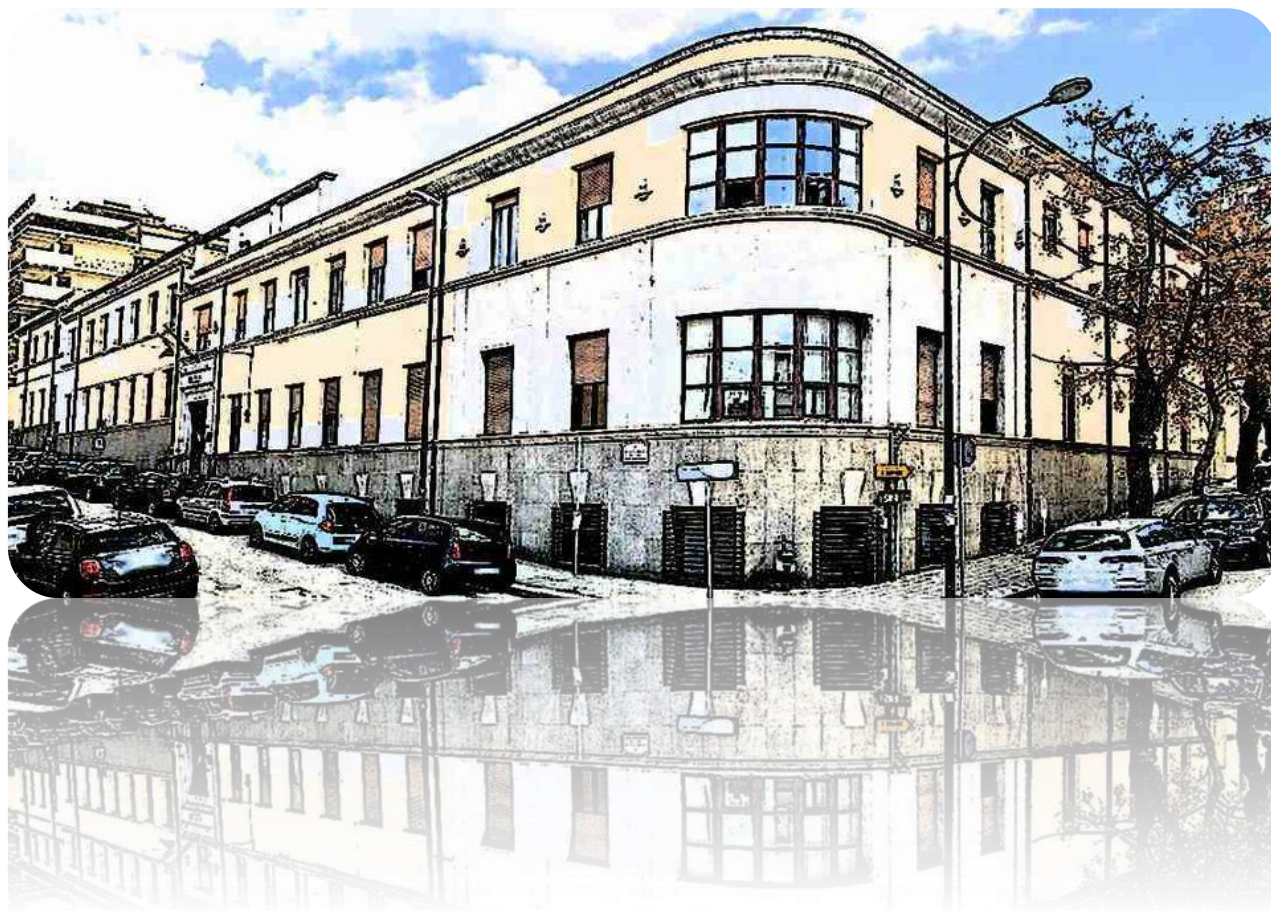




CONSERVATORIO DI MUSICA

Francesco Cilea

REGGIO CALABRIA



PIANO
INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

Aggiornamento 2024-2027 con
Gender Equality Plan

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. n.
80/2021, convertito dalla L.
n. 113/2021



Sommario

PREMESSA	3
SEZ 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZ. 2: VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	6
IL VALORE PUBBLICO	6
LA PERFORMANCE	9
LA GOVERNANCE	10
MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE	13
AREE DI INTERESSE STRATEGICO	14
L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	14
LA DIDATTICA	15
LA RICERCA MUSICALE E MUSICOLOGICA	15
LA PRODUZIONE ARTISTICA	15
SVILUPPO LOCALE E RAPPORTI INTERNAZIONALI	16
ORGANIZZAZIONE DEL CONSERVATORIO	16
DESTINATARI	16
GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	17
OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI PER IL PERSONALE T.A. AREA I (COADIUTORE)	19
CRITERI DI RETRIBUZIONE	20
SEZ. 3: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	21
FINALITÀ E OBIETTIVI	22
RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	23
NUCLEO DI VALUTAZIONE	25
GESTIONE DEL RISCHIO	25
MISURE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO NELLE DIVERSE AREE	27
CONFLITTI DI INTERESSE, INCOMPATIBILITÀ E INCONTENIBILITÀ	29
WHISTLEBLOWING	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
ROTAZIONE	30
FORMAZIONE	31



MONITORAGGIO	32
TRASPARENZA	32
ATTI E DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE	34
SINTESI ATTIVITÀ PREVENZIONE, CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2022-2024	37
SEZ. 4: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	38
CORSI ACCADEMICI/DIPLOMI DI PRIMO LIVELLO	39
CORSI ACCADEMICI DI SECONDO LIVELLO	44
PROFESSORI: CATTEDRE E POSTI	51
CONSISTENZA DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA NELL’A.A. 2023/2024:	53
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	53
LAVORO AGILE	55
SEZ. 5: GENDER EQUALITY PLAN.....	58
SEZ. 6: MONITORAGGIO	72



PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno, il piano integrato di attività e organizzazione.

Il D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022 il termine iniziale del 31 gennaio, termine ulteriormente differito al 30 giugno 2022 dal D.L. n. 36/2022 e infine al 15 ottobre 2022.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Confluiscono nel PIAO i seguenti piani:

- + della performance
- + della prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- + dei fabbisogni del personale
- + del lavoro agile
- + della programmazione dei fabbisogni formativi

L'obiettivo del PIAO è la semplificazione delle procedure di programmazione nell'ambito della pubblica amministrazione, per garantire trasparenza, maggiore efficienza e servizi migliori. Il piano è composto dalle seguenti sezioni:



CONSERVATORIO DI MUSICA

Francesco Cilea

REGGIO CALABRIA

- + scheda anagrafica
- + valore pubblico e performance
- + anticorruzione e trasparenza
- + organizzazione e capitale umano
- + monitoraggio.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.



SEZ 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Amministrazione pubblica
(Ente di diritto pubblico)**

Conservatorio di Musica "F. Cilea"

<i>Indirizzo</i>	Via G. Reale, 1 - 89123 Reggio Calabria
<i>PEC</i>	conservatoriocilea@pec.it
<i>C.F.</i>	80007890801
<i>Sito web</i>	https://www.conservatoriocilea.it

Il settore delle Istituzioni AFAM, cui appartiene il Conservatorio di Musica "F. Cilea", è stato riformato dalla L. 508/1999. Si tratta di istituzioni che svolgono attività di alta formazione, produzione e ricerca nei vari settori di ambito artistico.

Il Conservatorio "F. Cilea" svolge attività di formazione, produzione, ricerca e terza missione nel settore musicale. Per ulteriori informazioni sulla struttura organizzativa e sulle attività del Conservatorio cfr. la sez. 4 "Organizzazione e capitale umano".



SEZ. 2: VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

IL VALORE PUBBLICO

Il Conservatorio di Musica “Francesco Cilea” di Reggio Calabria, fondato come sezione staccata del “San Pietro a Majella” di Napoli il 29-08-1964, quindi reso autonomo con D.P.R. n. 1178 del 18 Dicembre 1973, Istituto Superiore di Studi Musicali ai sensi della Legge n. 508 del 21.12.1999, art. 2 comma 2, è sede primaria di alta formazione, di specializzazione e ricerca nel settore musicale e svolge correlata attività di produzione. E’ stata la prima istituzione di Alta cultura fondata in Calabria.

Ha personalità giuridica e piena capacità di diritto pubblico e privato. Esercita le prerogative che ad essa ne derivano con esclusione di qualsiasi fine di lucro. Ha autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, didattica, amministrativa, finanziaria e contabile, anche in deroga alle norme dell'ordinamento contabile dello Stato e degli enti pubblici, ma comunque nel rispetto dei relativi principi.

Secondo le modalità che sono oggetto dei regolamenti di cui alle lettere g) e h) del comma 7 dell'art. 2 della citata legge n. 508/99, il Conservatorio consente l’attivazione di corsi di formazione di base, di diploma accademico di primo livello, di diploma accademico di secondo livello, corsi di specializzazione, corsi di formazione alla ricerca e corsi di perfezionamento o master e rilascia titoli di primo e secondo livello, diplomi accademici di specializzazione, diplomi accademici di formazione alla ricerca in campo musicale e diplomi di perfezionamento o master. Mantiene fino ad esaurimento, e fino a nuove disposizioni legislative, i corsi disciplinati dall’ordinamento preesistente alla legge n. 508/99.

Riconoscendo nelle conoscenze, competenze e abilità delle persone la principale risorsa per lo sviluppo di un Paese, il Conservatorio si propone di contribuire alla piena valorizzazione degli studenti di particolare talento e merito, offrendo loro, nel periodo degli studi curriculari e, in aggiunta a essi, percorsi formativi innovativi e interdisciplinari, nonché occasioni di arricchimento culturale ed espressione artistica, senza limitazioni e vincoli rispetto ai metodi in un contesto



complesso che prevede l'attivazione di collaborazioni sia a livello locale che a livello nazionale e internazionale.

Il Conservatorio si propone di contribuire al progresso della conoscenza sviluppando programmi di ricerca secondo modelli propri, nonché riconoscendo la propria responsabilità nel promuovere e favorire azioni e iniziative per la valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca, al fine di consentirne la più ampia ricaduta culturale, sociale, etica, ambientale ed economica.

In virtù di ciò, si evince che elemento qualificante del valore pubblico è la stretta correlazione tra gli obiettivi e la programmazione delle risorse.

Una pubblica amministrazione, infatti, genera valore pubblico quando gestisce in modo razionale le risorse economiche di cui dispone, al fine di conseguire risultati tangibili e misurabili per i destinatari, sia in termini di modernizzazione dei servizi, sia nell'organizzazione dei sistemi di gestione.

La programmazione integrata del Conservatorio è un processo che trova il suo fondamento innanzitutto nel piano generale delle attività, espresso in una relazione del Direttore approvata dal Consiglio Accademico, che può essere aggiornato nel corso dell'anno accademico al fine di recepire eventuali le nuove e diverse esigenze.

Per l'individuazione degli obiettivi è stato intrapreso un percorso condiviso con i Dipartimenti, strutture di coordinamento delle attività didattiche, di ricerca e di produzione artistica delle scuole e discipline ad essi afferenti.

Il primo obiettivo della programmazione è rivolto alla promozione della qualità della didattica e all'investimento in aree interdisciplinari, agevolando in tal modo l'acquisizione di competenze trasversali. Il documento programmatico rivolge una particolare attenzione al miglioramento della transizione scuola - Conservatorio attraverso azioni di orientamento in entrata che rafforzino la relazione con le strutture di istruzione secondaria e con i relativi docenti e studenti.

Verrà potenziato anche l'orientamento attraverso forme di tutorato per ridurre la dispersione didattica e supportare gli studenti durante il percorso formativo. L'azione di orientamento verrà rafforzata anche con la collaborazione del liceo musicale e delle scuole medie a indirizzo musicale, con l'obiettivo di favorire la consapevolezza della scelta del corso di studi più



idoneo in relazione alle attitudini individuali per migliorare la regolarità del percorso formativo. Si intende pertanto avviare un'attività di counseling orientativo. Si proseguirà a sostenere anche la strada dell'internazionalizzazione attraverso un piano di accoglienza e di comunicazione verso gli studenti stranieri, che è stato prontamente messo in atto nei confronti di alcuni studenti ucraini profughi a causa della guerra in corso.

Il Conservatorio, consapevole della necessità di dover rispondere in modo più celere ed efficace alle esigenze degli utenti, favorisce l'innovazione dal punto di vista strumentale. In tale ambito si collocano le attività volte alla implementazione di nuovi servizi informatici e alla maggiore digitalizzazione dei servizi offerti, al fine di aumentarne accessibilità e fruibilità. Allo stesso tempo, si procede al miglioramento delle infrastrutture informatiche.

Si riportano sinteticamente gli obiettivi definiti nei documenti di programmazione.

Obiettivi didattica, ricerca e produzione artistica:

- potenziamento offerta didattica mediante l'attivazione di nuovi percorsi di formazione, masterclass, convegni e seminari;
- realizzazione di progetti di produzione artistica caratterizzati da contenuti originali;
- potenziamento delle relazioni con le Università e con gli enti al fine di massimizzare la partecipazione allo sviluppo della Regione;
- mantenimento dei livelli di internazionalizzazione raggiunti in relazione alla mobilità degli studenti, mediante il coinvolgimento dei Dipartimenti nella promozione delle mobilità degli studenti dei corsi ordinari all'interno dei programmi di mobilità internazionale, nonché mediante la promozione e la sottoscrizione di nuovi accordi con le Istituzioni straniere con cui non è stata attivata ancora alcuna collaborazione;
- mantenimento dei livelli di internazionalizzazione raggiunti in relazione alla mobilità dei docenti all'interno del programma europeo "Erasmus+";
- incremento del livello di collaborazione con docenti di altre Istituzioni straniere;
- consolidamento della ricerca mediante la produzione di pubblicazioni di elevata qualità, nonché mediante l'organizzazione di convegni musicologici internazionali.



LA PERFORMANCE

Il comparto AFAM presenta una serie di specificità non solo rispetto al panorama della pubblica amministrazione, ma anche rispetto al mondo dell'Università. Per questi motivi, l'art. 74, comma 4, del sopra citato decreto legislativo recita: "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale".

L'art. 10 del D.P.C.M. 26 gennaio 2011, recante determinazione dei limiti e delle modalità applicative delle disposizioni del titolo II e III del D.Lgs. n. 150/2009 al personale della scuola e delle istituzioni di alta formazione musicale, artistica e coreutica, nonché ai tecnici e ricercatori degli Enti di ricerca, recita "il MIUR, sulla base delle modalità definite da un protocollo di collaborazione adottato d'intesa con la Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, stabilisce con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui all'art. 7 dello stesso decreto, con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica".

L'art 20, comma 4 del CCNL – Istruzione - prevede che per il personale delle Istituzioni scolastiche, delle Istituzioni AFAM , nonché per i ricercatori e tecnologi, resta fermo quanto previsto dall'art. 74, co 4, del D.Lgs n. 150/2009.

Il piano concerne i servizi che l'Istituto fornisce ai suoi utenti, con esclusione di quelli offerti dal personale docente: si rinvia a tal proposito al Titolo III (art. 10 e seguenti) del D.P.C.M. 26/01/2011, in base al quale: "per le finalità relative alla valutazione delle performance dei docenti degli Enti del Comparto AFAM, l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e delle Ricerca (ANVUR), d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei docenti delle istituzioni AFAM". Ad oggi tale individuazione non è stata effettuata.











La misurazione della Performance riguarda in modo diretto, pertanto, il solo personale tecnico-amministrativo del Conservatorio, ed è, di fatto, il documento di pianificazione operativa delle strutture amministrative che svolgono attività di mero supporto ai servizi chiave: didattica, ricerca e produzione artistica.

La misurazione della Performance è un adempimento legato in prima istanza a rendere trasparente l'attività amministrativa – gestionale nella sua parte strategica (indirizzi e obiettivi generali) essendo purtroppo ancora difficoltoso il processo operativo della valutazione in termini di performance.

LA GOVERNANCE

Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto approvato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Direzione generale per la programmazione, il coordinamento e il finanziamento delle istituzioni della formazione superiore con Decreto Direttoriale n. 1516 del 15 giugno 2017, l'organizzazione del Conservatorio imposta le sue attività sui criteri di efficienza e di efficacia, nel rispetto della programmazione, della responsabilità degli addetti, della verifica della coerenza tra obiettivi e risultati. In particolare, sono preposti all'attività di indirizzo e controllo gli organi "necessari" dell'Istituzione:

-  il Presidente
-  il Direttore
-  il Consiglio di amministrazione
-  il Consiglio accademico
-  il Collegio dei revisori
-  il Nucleo di valutazione
-  il Collegio dei professori
-  la Consulta degli studenti

- Il presidente è rappresentante legale dell'Istituzione, salvo quanto previsto dal successivo art. 20 comma 1. Convoca e presiede il consiglio di amministrazione e fissa l'ordine del giorno. È nominato dal Ministro entro una terna di soggetti, designata dal consiglio accademico, in possesso di alta qualificazione professionale e manageriale, nonché di comprovata esperienza



maturata nell'ambito di organi di gestione di istituzioni culturali ovvero avente riconosciuta competenza nell'ambito artistico e culturale.

- Il Direttore è responsabile dell'andamento didattico, scientifico ed artistico dell'Istituzione e ne ha rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni ed alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni e la produzione. Convoca e presiede il consiglio accademico ed il collegio dei professori, è titolare dell'azione disciplinare nei confronti di tutto il personale docente, tecnico-amministrativo ed E.P., per le infrazioni di minore gravità di cui al primo periodo dell'art. 55-bis comma 1 del Decreto Legislativo 165/2001, nonché dell'azione disciplinare nei confronti degli studenti.

- Il Consiglio di amministrazione, in attuazione delle linee d'intervento e sviluppo della didattica, della ricerca e della produzione definite dal Consiglio accademico, stabilisce gli obiettivi e i programmi della gestione amministrativa e promuove le iniziative volte a potenziare le dotazioni finanziarie dell'Istituzione. In particolare:

- a) delibera, sentito il Consiglio accademico, lo statuto ed i regolamenti di gestione e organizzazione;

- b) definisce, in attuazione del piano d'indirizzo di cui all'art. 23, comma 3, lett. a del presente statuto, la programmazione della gestione economica dell'Istituzione;

- c) approva il bilancio di previsione, le relative variazioni e il rendiconto consuntivo;

- d) definisce, nei limiti della disponibilità di bilancio, e su proposta del consiglio accademico, l'organico del personale docente per le attività didattiche e di ricerca, nonché quello del personale non docente;

- e) vigila sulla conservazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare e mobiliare dell'Istituzione, tenuto conto delle esigenze didattiche, scientifiche e di ricerca derivanti dal piano di indirizzo determinato dal Consiglio accademico.

- Il Consiglio accademico determina il piano di indirizzo e la programmazione delle attività didattiche, artistiche scientifiche e di ricerca, tenuto conto delle disponibilità di bilancio relative all'esercizio finanziario di riferimento, assicura il monitoraggio e il controllo delle attività, definisce le linee di intervento e di sviluppo della didattica, della ricerca e della produzione; delibera il regolamento didattico e il regolamento degli studenti sentita la consulta degli studenti, esercita le



competenze relative al reclutamento dei docenti, esercita ogni altra funzione non espressamente demandata al Consiglio d'amministrazione dal D.P.R. n.132 del 28 febbraio 2003.

- I Revisori dei Conti, nominati con decreto del M.U.R. e designati uno da quest'ultimo e uno dal Ministero dell'economia e delle finanze, riscontrano la regolarità amministrativa e contabile, vigilano sulla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, espletano i controlli di regolarità amministrativa e contabile di cui all'art. 2 del decreto legislativo 30.07.99, n. 286.

- La Consulta degli studenti, oltre a esprimere i pareri previsti dallo Statuto e dai regolamenti, può indirizzare richieste e formulare proposte al consiglio accademico e al consiglio d'amministrazione con particolare riferimento all'organizzazione didattica e dei servizi per gli studenti.

- Il nucleo di valutazione verifica la rispondenza dei risultati agli obiettivi. In particolare:
 - a) ha compiti di valutazione dei risultati dell'attività didattica e scientifica e del funzionamento complessivo dell'Istituzione, verificando, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, l'utilizzo ottimale delle risorse;

- b) redige una relazione annuale sulle attività e sul funzionamento dell'Istituzione sulla base di criteri generali determinati dall'Agenzia Nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca

- c) acquisisce periodicamente, mantenendone l'anonimato, le opinioni degli studenti sulle attività didattiche, dandone conto nella relazione annuale.

- Il Collegio dei professori svolge funzioni di supporto all'attività del consiglio accademico, quale organo consultivo e di proposta.

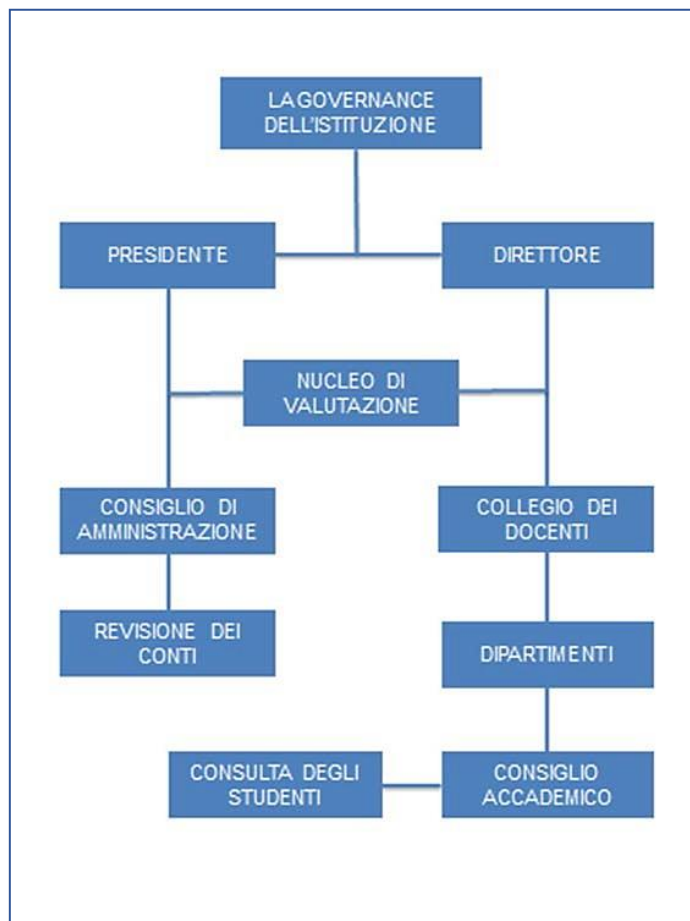
3.4 L'organico del Conservatorio

L'organico del personale dipendente è così composto:

- Direttore pro-tempore;
- Docenti
- Direttore amministrativo
- Direttore dell'ufficio di ragioneria



- Assistenti amministrativi
- Coadiutori



MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Il Conservatorio ha come sua finalità primaria la formazione musicale di tipo elevato e la promozione e la diffusione dell'arte e della cultura musicale. Ha tra le finalità statutarie lo sviluppo della cooperazione nazionale ed internazionale per le attività didattiche, artistiche, e di ricerca che realizza attraverso la collaborazione con soggetti pubblici e privati, italiani e stranieri, mediante convenzioni, contratti ed accordi. Dal 2007 aderisce al Programma Erasmus.



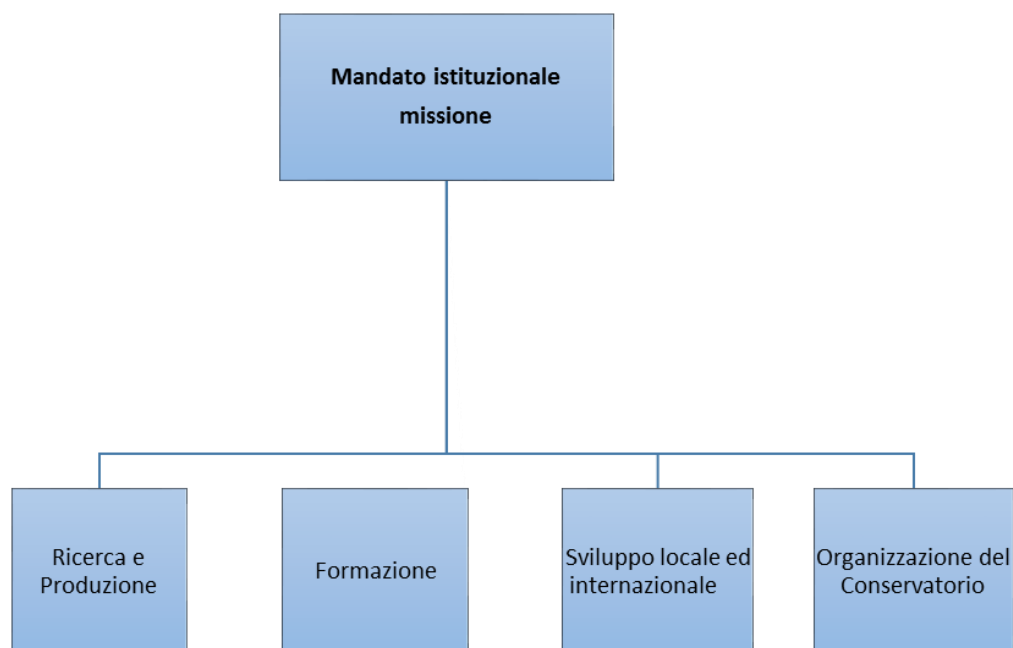
AREE DI INTERESSE STRATEGICO

Le linee strategiche annualmente definite dal Consiglio Accademico nel Piano di indirizzo, tradotte in termini operativi con disposizione direttoriale, costituiscono il punto di partenza del processo di pianificazione strategica del Conservatorio e contengono le linee essenziali che guidano l'Istituzione nelle sue scelte future.

Le attività in cui si concretizza la strategia politica del Conservatorio "F. Cilea" di Reggio Calabria possono essere riassunte in quattro sezioni:

- ✚ Formazione
- ✚ Ricerca e Produzione artistica
- ✚ Sviluppo locale ed Internazionalizzazione
- ✚ Organizzazione del Conservatorio

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE





LA DIDATTICA

Nell'ambito della formazione, il Conservatorio intende:

- ✚ assicurare la qualità e l'efficacia della propria attività di formazione garantendo una stretta connessione
- ✚ tra attività di ricerca, attività didattica e di produzione artistica e favorendo ogni forma opportuna di informazione, di orientamento, di appoggio alla didattica e di sostegno agli studenti.
- ✚ Realizzare una stretta integrazione tra attività didattica e lavoro.
- ✚ Incrementare la formazione professionale post-laurea.
- ✚ Rafforzare i rapporti di collaborazione con le istituzioni scolastiche del territorio.

LA RICERCA MUSICALE E MUSICOLOGICA

Nell'ambito della ricerca musicale e musicologica il Conservatorio intende:

- ✚ favorire e promuovere la ricerca nei suoi aspetti interpretativi, storico filologici e bibliografici, con particolare attenzione alla realtà del territorio;
- ✚ coordinare l'innovazione e la sperimentazione di nuovi linguaggi espressivi, di nuove tecnologie e di nuove tecniche artistiche;
- ✚ tutelare, incrementare e divulgare il proprio patrimonio bibliografico, museale, audiovisivo e multimediale, attraverso molteplici iniziati
- ✚ promuovere e incentivare i rapporti tra il conservatorio, imprese e altre istituzioni.

LA PRODUZIONE ARTISTICA

Nell'ambito della produzione artistica, Il Conservatorio intende:

- ✚ svolgere attività di produzione attraverso la realizzazione di eventi concertistici, in tutte le loro possibili valenze, eventualmente accompagnati da congressi, convegni e iniziative artistiche, scientifiche e culturali.
- ✚ individuare quali soggetti attivi della ricerca e produzione gli studenti, i docenti che, all'occorrenza possono essere affiancati da collaboratori esterni per l'esercizio



di funzioni alle quali non sia possibile fare fronte attraverso l'impiego delle professionalità interne all'Istituto.

SVILUPPO LOCALE E RAPPORTI INTERNAZIONALI

Nell'ambito dello sviluppo locale ed internazionale, il Conservatorio intende:

- ✚ Incrementare i rapporti con le istituzioni e il tessuto imprenditoriale locali attraverso la promozione e la diffusione dell'arte e della cultura musicale sul territorio.
- ✚ Promuovere lo sviluppo dell'internazionalizzazione attraverso una politica di sostegno alle mobilità ed in genere agli scambi culturali tra paesi europei ed internazionali.
- ✚ Collaborare con organismi nazionali e internazionali alla definizione ed alla realizzazione di programmi di cooperazione didattica, di ricerca e di produzione artistica.
- ✚ Promuovere ed incoraggiare gli scambi internazionali di docenti e studenti anche con interventi di natura economica.

ORGANIZZAZIONE DEL CONSERVATORIO

Nell'ambito dell'organizzazione, il Conservatorio intende:

- ✚ Aumentare la trasparenza, l'efficienza e la valutabilità dei risultati dell'Istituto.
- ✚ Semplificare e dematerializzare i processi e i procedimenti amministrativi.
- ✚ Valorizzare le competenze umane disponibili attraverso la formazione e la revisione delle strutture amministrative

DESTINATARI

L'art. 1, primo comma, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dispone che le norme del decreto legislativo si applichino ai dipendenti delle Amministrazioni, di cui all'art.2, comma 2, del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165, fermo quanto previsto dall'art.3, del D. Lgs. 30 Marzo 2001



n. 165. In base a tale disposizione, dunque, le disposizioni di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, si applicano al solo personale contrattualizzato.

In merito all'applicazione al personale docente del Titolo II e III del D. Lgs. 150, l'art. 74, comma 4, stabilisce che *"con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, e con il Ministero dell'economia e delle Finanze sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del presente decreto al personale docente ...delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale"*

Il D.P.C.M. 26/01/20 11,. all'art.10 dispone quanto segue:

"I. Le Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale, tenuto conto di quanto previsto dai regolamenti di cui all'art. 14, comma 5 del DPR 1/2/2010 n. 76 relativo alla valutazione delle attività degli enti dell'Alta Formazione artistica e Musicale, assicurano:

- a) la misurazione e la valutazione della performance dell'attività dei docenti;
- b) l'utilizzo di sistemi premiali secondo criteri di valorizzazione del merito e delle eccellenze;
- c) la trasparenza dei risultati delle attività di misurazione e valutazione allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità.

GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della performance individuale del personale con funzioni non dirigenziali è collegata a:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze ed ai comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati;



Area	Obiettivi operativi	Azioni	Unità	Peso unitario	Peso totale
II - III Amministrativo -didattica	Miglioramento della qualità del servizio	Svolgimento di tutti i compiti e mansioni assegnate connesse con le funzioni dell'unità operativa di appartenenza atte a fornire un adeguato supporto amministrativo, soprattutto attraverso l'utilizzo di strumenti e procedure informatizzate.	9	25%	50%
		Rispetto delle scadenze procedurali previste per l'area di lavoro assegnata e della tempistica generale definita dalle normative di settore		5%	
		Indicatore di presenza/assenza (escluse gravi patologie o situazioni certificate da ASL ospedale pubblico)		10%	
		Applicazione e rispetto puntuale delle normative in materia di trasparenza e anticorruzione		5%	
		Proposizione di azioni migliorative o risolutive di problemi/contenziosi organizzativi della struttura		5%	
	Crescita della professionalità	Aggiornamento su tematiche inerenti all'area di lavoro e alla sicurezza		5%	10%
		Assunzione di responsabilità e di corresponsabilità nei possibili errori		5%	
	Guadagno d'immagine dell'istituzione	Cortesìa e disponibilità nei confronti dell'utenza e dei colleghi		5%	10%
		Disponibilità a sostenere o sostituire i colleghi assenti o neo assunti		5%	



Alla performance individuale viene assegnato un peso pari al 70% del totale.

OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI PER IL PERSONALE T.A. AREA I (COADIUTORE)

Gli obiettivi strategici per il personale coadiutore sono:

- ✚ assicurare adeguato supporto alle iniziative inerenti la programmazione annuale delle attività didattiche, di ricerca e produzione artistica svolte anche al di fuori dell'Istituto;
- ✚ assicurare adeguato supporto all'attività di segreteria curando anche l'accoglienza e la comunicazione con il personale interno del Conservatorio e tra l'Istituzione e l'utenza esterna, nonché con l'espletamento dei servizi esterni;
- ✚ migliorare l'efficienza dei servizi resi mediante l'adeguata turnazione e disponibilità alla sostituzione dei colleghi assenti;
- ✚ collaborare al mantenimento dell'efficienza dell'immobile mediante la cura degli spazi verdi, le pulizie straordinarie e gli interventi manutentivi di modesta entità.



Area	Obiettivi operativi	Azioni	Unità	Peso unitario	Peso totale
Ausiliaria	Miglioramento della qualità del servizio	Svolgimento di tutti i compiti e mansioni assegnate connesse con la postazione di appartenenza atte a fornire un adeguato supporto tecnico ai docenti e all'amministrazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti e attrezzature	17	5%	52%
		Disponibilità nella gestione delle emergenze –pulizie straordinarie –pulizie aree comuni		3%	
		Riordino, sistemazione e gestione degli archivi e del magazzino		8%	
		Supporto all'attività amministrativa – didattica – di produzione e ricerca		5%	
		Interventi di manutenzione ordinaria		20%	
		Gestione e tenuta delle chiavi dell'Istituto		11%	
		Crescita della professionalità		Aggiornamento su tematiche inerenti all'area di lavoro, alla sicurezza, pronto soccorso e antincendio	
	Indicatori di presenza/assenza (escluso gravi patologie o situazioni certificate da ASL ospedale pubblico)			5%	
	Miglioramento del clima relazionale/ e con i colleghi e/o con l'utenza	Disponibilità a sostituire i colleghi assenti o neo assunti		5%	10%
		Disponibilità e cortesia con l'utenza interna ed esterna		5%	

Alla performance individuale viene assegnato un peso pari al 70% del totale.

CRITERI DI RETRIBUZIONE

Il Personale tecnico amministrativo, fatta eccezione per il personale con qualifica EP, può accedere al Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa sulla base della produttività individuale.

La produttività individuale viene valutata a consuntivo nei confronti del personale che nel corso dell'anno accademico abbia collaborato con l'Amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi preposti e dell'effettività delle prestazioni rese tenuto conto in particolare della diligenza prestata e dell'efficacia dell'attività svolta.

La retribuzione accessoria erogata al personale T.A. viene quantificata annualmente in sede di contrattazione integrativa d'Istituto, la cui compatibilità finanziaria viene certificata dai Revisori dei conti ex art. 40, comma 3-sexies, D. L.vo n. 165/ 2001



Sez. 3: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Nel 2017, l'ANAC ha dedicato nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione uno specifico approfondimento alle istituzioni universitarie. Dopo l'analisi del contesto ha individuato i rischi connessi ai singoli ambiti di attività delle università e ha evidenziato alcune possibili misure che il sistema universitario può adottare per evitare fenomeni di cattiva gestione.

Una cattiva gestione dell'amministrazione comprende tutte le situazioni in cui venga evidenziato un malfunzionamento a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale.

In relazione al sistema universitario, il Piano Nazionale Anticorruzione ritiene vulnerabili al rischio della corruzione i seguenti temi:

- ✚ progetti di ricerca
- ✚ accreditamento dei corsi universitari
- ✚ enti partecipati e attività esternalizzata
- ✚ reclutamento personale docente
- ✚ incompatibilità e conflitto d'interessi

Alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione 2017, è necessario il coinvolgimento nella predisposizione del piano del personale docente, al fine di creare un'efficace sinergia tra l'attività didattica e l'attività amministrativa.

Le funzioni di coordinamento delle attività didattiche, di ricerca e di produzione artistica sono attribuite ai Dipartimenti.

Le linee guida dell'ANAC specificano che per le università tutto il personale, compresi docenti e ricercatori, è destinatario del piano. Esse contengono raccomandazioni ed esempi di rischi e misure nazionali e locali in alcuni ambiti tematici. In ogni caso, rischi e misure a livello locale devono essere individuati in seguito a un'analisi dei processi che tenga conto del contesto organizzativo e territoriale della singola università.



Il documento ribadisce i principi generali della norma e auspica una forte trasparenza; pone, altresì, l'attenzione sulle problematiche legate alle situazioni di conflitto d'interesse e individua le principali funzioni esposte ai potenziali rischi di corruzione: didattica, ricerca e reclutamento. Infine, con riferimento alle situazioni d'incompatibilità e di conflitti d'interesse, affronta la questione delle attività esterne praticabili dai docenti.

FINALITÀ E OBIETTIVI

Il Piano ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione delle strutture al rischio dei fenomeni di corruzione e si propone di individuare misure organizzative idonee a prevenire e contenere il rischio di detti fenomeni e di episodi di cattiva amministrazione. L'obiettivo può essere perseguito attraverso misure idonee a:

- + realizzare elevati livelli di trasparenza
- + rafforzare il sistema della responsabilità disciplinare
- + favorire la collaborazione dei dipendenti, offrendo loro le garanzie previste dalla legge in caso di segnalazione di eventuali episodi di corruzione
- + potenziare il sistema dei controlli
- + formare il personale nel settore della corruzione e della trasparenza

Tutti coloro che partecipano alle attività del Conservatorio sono coinvolti nella prevenzione del rischio. Particolarmente rilevante è la funzione dei Revisori dei conti, che vigilano sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti e svolgono una funzione di controllo sulla gestione amministrativo-contabile.

I soggetti che svolgono attività di prevenzione della corruzione e che promuovono la trasparenza sono innanzitutto il Consiglio di Amministrazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Nucleo di valutazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- + nomina il R.P.C.T.



- + adotta il Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza su proposta del R.P.C.T.
- + adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione
- + riceve dal R.P.C.T. segnalazioni su eventuali disfunzioni in relazione all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché in relazione all'attuazione delle misure idonee a garantire la trasparenza

Laddove esistano procedure e procedimenti formalizzati e trasparenti, il rischio corruttivo è ridotto al minimo.

È imprescindibile potenziare l'intervento sull'aspetto soggettivo, per il quale può avere efficacia solo la formazione intesa nella sua accezione più ampia, garantita annualmente a tutto il personale, nonché favorire la partecipazione e il coinvolgimento nelle attività e nei processi decisionali del Conservatorio.

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Nelle Istituzioni AFAM, il Direttore è l'unica figura dirigenziale i cui poteri e funzioni appaiono idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico di R.P.C.T. con autonomia ed effettività. Come precisato nel Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, l'obiettivo principale assegnato al R.P.C.T. è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Ente e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema, al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione del Conservatorio ha stabilito di accorpate in un unico soggetto la figura di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza.

Si evidenzia, inoltre, l'esigenza che il R.P.C.T. abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, sia dotato della necessaria autonomia valutativa, non sia in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e venga scelto, di norma, tra i dirigenti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva. In questa ottica va evitato, per quanto possibile, che il R.P.C.T. sia scelto tra i dirigenti assegnati a uffici che svolgono

attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio.

Il Direttore è l'unico dirigente della struttura i cui poteri e funzioni appaiono idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico di R.P.C.T. con autonomia ed effettività, anche se in capo ad esso ricade anche la competenza all'esercizio delle funzioni disciplinari prevista dal D.P.R. n. 132/2003.

Di conseguenza, il R.P.C.T. deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o disciplinari. In particolare, lo Statuto detta che egli non deve avere riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura per le quali non sia stato già riabilitato e non abbia riportato condanne penali, ancorché in relazione alle medesime sia intervenuta amnistia, indulto o sospensione della pena, non risulti rinviato a giudizio dal GIP e non sia stato trasferito d'ufficio per incompatibilità nell'ultimo quinquennio.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11-10-2022 il Direttore, Prof. Francesco Romano, è nominato Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza fino al 31/10/24. La durata dell'incarico è correlata alla durata triennale dell'incarico di Direttore.

Il R.P.C.T. è chiamato a vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previsti nel Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza e a svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Controlla e assicura la regolare attuazione delle istanze di accesso civico a lui indirizzate. Il R.P.C.T. è tenuto a segnalare al Consiglio di amministrazione i nominativi dei dipendenti che hanno disatteso le misure in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza, e a darne informativa all'ANAC. In sintesi, il R.P.C.T.:

- ✚ predisporre il P.I.A.O.
- ✚ individua il personale da inserire nei programmi di formazione
- ✚ verifica l'efficace attuazione del P.I.A.O. e propone le eventuali modifiche
- ✚ controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione
- ✚ riceve eventuali istanze di accesso civico
- ✚ riceve eventuali segnalazioni di condotte illecite



NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, organo indipendente necessario delle istituzioni AFAM, redige non solo una Relazione annuale sulla base di criteri generali determinati dall'ANVUR, ma promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità controllando l'adempimento degli obblighi di pubblicazione. Per garantire la sostenibilità per i Nuclei nelle loro valutazioni, sono stati definiti i criteri di gradualità che porteranno a una completa applicazione di tutti i campi delle nuove linee guida ANVUR a partire dalla Relazione 2024.

Con la nota 4297 del 29 marzo 2021, il Ministero dell'Università e della Ricerca fornisce le indicazioni operative e la tempistica per la compilazione della Relazione Annuale sulle attività e sul funzionamento delle istituzioni AFAM da parte del Nucleo di valutazione (NdV) presente in ogni istituto (DPR 132/03 art. 10 comma 2 lettera b).

GESTIONE DEL RISCHIO

In riferimento alla progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, si evidenzia che a decorrere dal 2019 l'ANAC ha sviluppato e aggiornato le indicazioni metodologiche, che sono confluite nell'allegato 1 del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2019. Tale allegato costituisce riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

L'obiettivo è quello di un'effettiva riduzione del rischio di corruzione. In tale direzione, il processo di gestione del rischio deve essere progettato e realizzato in modo sostanziale, cioè calibrato sulle specificità del contesto di ciascun Ente.

La gestione del rischio presuppone, oltre all'analisi del contesto, la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio. L'identificazione delle aree a rischio presuppone l'individuazione di tutti i processi svolti. Il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE intende per processo un "insieme di attività tra loro correlate e finalizzate alla realizzazione di un risultato definito e misurabile che contribuisce al raggiungimento della missione dell'organizzazione e che trasferisce valore al fornitore del servizio". La L. 190/2012 opera una presunzione di esistenza del rischio corruzione nelle seguenti aree:



- + acquisizione e progressione personale
- + affidamento lavori, servizi e forniture
- + provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto e immediato per lo stesso
- + gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- + controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- + incarichi e nomine
- + affari legali e contenzioso

Oltre alle sopra citate aree generali, ogni Ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche.

Il R.P.C.T., ai fini della sorveglianza dell'attuazione delle misure, si avvale del Direttore Amministrativo, del Direttore di Ragioneria e del Vicedirettore quali referenti.

Tutti i dipendenti, inoltre, mantengono il personale livello di responsabilità in relazione alle funzioni effettivamente svolte. Compete, pertanto, anche a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, partecipare al processo di gestione del rischio e attuare la strategia di prevenzione prevista dal presente piano.

L'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle disposizioni previste nel presente piano costituisce illecito disciplinare, ferme restando le ipotesi in cui la violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

L'efficacia delle misure previste nel piano deve essere monitorata al fine di applicare, in caso di mancanza dei risultati attesi, i necessari correttivi. Le aree di rischio trattate nel presente piano sono state individuate dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Per ciascun processo, l'evento corruttivo ipotizzato deve essere analizzato identificando e descrivendo le possibili cause dell'evento medesimo. Tale analisi è necessaria e funzionale alla successiva individuazione delle misure di trattamento dei rischi.

L'analisi si completa con la valutazione del rischio ottenuta come risultato della valutazione della probabilità e dell'impatto dell'evento corruttivo.



Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenirlo, sulla base di priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi attraverso misure adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

MISURE PER LA MITIGAZIONE DEL RISCHIO NELLE DIVERSE AREE

La fase del trattamento del rischio riguarda l'individuazione di azioni e strumenti per ridurre il rischio portandolo a un livello di rischio ritenuto accettabile. Le misure si distinguono in obbligatorie o generiche e ulteriori o specifiche.

Le misure obbligatorie riguardano quelle azioni che la normativa generale e quella specifica richiede che si debba. Il contesto istituzionale operativo e organizzativo del Conservatorio non appare certamente tra i più interessati dal rischio corruttivo.

Le misure primarie per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna al Conservatorio, e in particolare;

- ✚ Statuto
- ✚ Codici disciplinari
- ✚ Regolamenti per selezione del personale
- ✚ Bandi pubblici per la selezione dei beneficiari

Gli strumenti attraverso i quali le misure di prevenzione trovano attuazioni sono i seguenti:

- ✚ direttive degli organi di governo
- ✚ monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti
- ✚ obblighi di trasparenza e di pubblicità
- ✚ segnalazioni di irregolarità




I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione relazionano al R.P.C.T. qualsiasi anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo.

Si riportano di seguito i processi/attività a maggior rischio corruttivo con l'individuazione delle relative misure di prevenzione.



PROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	MISURE DI PREVENZIONE
Attività rientranti nelle procedure relative alla fornitura di beni e servizi e di gestione dei contratti.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Provvedimenti con cui la Stazione Appaltante procede in modo autonomo all'acquisizione di beni e servizi, al di fuori della piattaforma Consip/Mepa. 2. Procedure aggiudicate in presenza di una sola offerta. 3. Selezione del contraente e affidamento al medesimo operatore economico uscente del lavoro, bene o servizio. 	<p>Verifica in ordine alla sussistenza di eventuali incompatibilità e/o conflitti di interesse del Responsabile del Procedimento.</p> <p>Motivazione nella determina a contrarre del criterio di scelta del fornitore.</p>
Piano Generale delle Attività.	Utilizzo e comunicazione di informazioni e di dati non corretti.	Trasparenza.
Selezione ammissione studenti.	Attuazione di discriminazioni e favoritismi.	Intensificazione dei controlli nella composizione delle Commissioni di selezione. Applicazione di meccanismi di rotazione.
Attribuzione incarichi aggiuntivi al personale docente e non docente.	Attuazione di discriminazioni e favoritismi al fine di avvantaggiare o svantaggiare particolari soggetti.	Definizione dei criteri, regolamento di attribuzione, valutazione dei c.v.
Selezione per incarichi esterni (co.co.co., professionisti, lavoratori autonomi).	Attuazione di favoritismi al fine di avvantaggiare o svantaggiare particolari soggetti.	Applicazione di meccanismi di rotazione nella composizione delle Commissioni di selezione sulla base degli specifici profili e delle esigenze di selezione.
Gestione dei locali di proprietà degli EE.LL.	Uso dei locali per finalità non Istituzionali.	Pubblicazione degli elenchi delle autorizzazioni.

Le misure generali per neutralizzare o ridurre i rischi di corruzione sono le seguenti:

-  informatizzazione
-  trasparenza
-  semplificazione dei procedimenti

L'informatizzazione crea un contesto sfavorevole alla corruzione poiché consente la tracciabilità in qualsiasi momento di tutte le sequenze delle attività compiute.



La tracciabilità informatica delle operazioni, congiuntamente a misure di controllo del personale preposto agli adempimenti, costituisce elemento idoneo a ridurre il fattore di probabilità del rischio corruttivo.

Per quanto concerne la trasparenza, si rileva che tutti i procedimenti a rischio di corruzione devono concludersi con provvedimenti espressi assunti nella forma della determinazione amministrativa o nelle altre forme previste dai regolamenti.

Tutti i provvedimenti conclusivi dei procedimenti devono essere pubblicati sul sito nelle specifiche sezioni di "Amministrazione trasparente" nel caso in cui siano assoggettati a pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente.

E' necessario curare la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e si possano comprendere i contenuti.

L'ordine di trattazione dei procedimenti ad istanza di parte deve essere quello cronologico, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti o da particolari motivazioni espresse nel provvedimento. Per i procedimenti d'ufficio si segue l'ordine imposto da scadenze e priorità stabilite da leggi, regolamenti atti deliberativi.

CONFLITTI DI INTERESSE, INCOMPATIBILITÀ E INCONTENIBILITÀ

In linea con quanto stabilito dall'ANAC, in relazione alla sussistenza di eventuali profili di incompatibilità e/o conflitti di interesse con gli incarichi ricoperti, i dipendenti e i soggetti che a qualunque titolo svolgono attività istituzionale per il Conservatorio devono rendere una dichiarazione in tal senso. Le dichiarazioni di servizio sono protocollate e conservate agli atti.

Fermo restando l'obbligo del R.P.C.T. di far rispettare le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 e di contestare le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità, nonché di segnalare le violazioni all'ANAC, è necessario che la dichiarazione della insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità resa dagli interessati sia accompagnata dall'elenco degli incarichi in atto ricoperti dagli stessi e dalla indicazione delle eventuali condanne subite per reati commessi contro la P.A.



WHISTLEBLOWING

È un istituto disciplinato dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. I dipendenti del Conservatorio possono segnalare direttamente all'Amministrazione le condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La segnalazione di condotte illecite è possibile accedendo al portale dell'ANAC - servizi online (Whistleblowing). Il relativo applicativo garantisce la riservatezza dell'identità dei segnalanti. Registrando la segnalazione sul portale, si ottiene un codice identificativo univoco da utilizzare per dialogare con l'ANAC in modo anonimo e per essere costantemente informati sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

ROTAZIONE

La L. 190/2012 individua nella rotazione degli incarichi attribuiti ai dirigenti e al personale che opera nei settori maggiormente a rischio di corruzione una misura organizzativa preventiva utile a evitare il consolidamento di situazioni di privilegio derivanti dalla gestione prolungata di procedimenti.

La rotazione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione della corruzione, rappresenta sicuramente una misura importante. Nondimeno, l'organizzazione amministrativa del Conservatorio non consente di fatto la possibilità di ruotare. Infatti, per quanto concerne la dirigenza è presente una sola figura, quella del Direttore. Al riguardo, si precisa che l'art. 25, comma 9, del D.Lgs 165/2001 equipara la direzione delle Istituzioni AFAM alla dirigenza dei capi delle istituzioni scolastiche.

Per quanto concerne il personale, l'organizzazione strutturale non consente la rotazione senza che venga alterato il necessario equilibrio riguardante le specifiche professionalità richieste per lo svolgimento delle funzioni.



Nell'espletamento delle attività più a rischio vengono adottate delle misure per evitare che i soggetti non sottoposti a rotazione abbiano il controllo esclusivo dei procedimenti, prevedendo modalità operative che favoriscano i meccanismi di condivisione e una maggiore compartecipazione.

FORMAZIONE

Una formazione adeguata del personale costituisce uno dei più rilevanti strumenti di contrasto alla corruzione. Infatti, da un lato favorisce l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione, dall'altro consente di identificare le situazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, fornendo al contempo gli strumenti per affrontarle.

Occorrono, quindi, percorsi di formazione professionale diretti ad approfondire le competenze dei dipendenti e a rafforzare la capacità di autonoma valutazione circa le condotte da tenere nel caso concreto. Nell'ambito del percorso formativo deve trovare spazio l'approfondimento dei temi dell'etica e della conoscenza delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione. Sono necessari, altresì, periodici aggiornamenti dei percorsi di formazione, anche alla luce delle costanti innovazioni normative.

La formazione si articola su due livelli:

- 1) una formazione di livello generale
- 2) una formazione specifica in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione.

La formazione generale è rivolta a tutto il personale e ha per oggetto tematiche legate ai principi di etica e di legalità, e si realizza attraverso la pubblicazione del P.I.A.O. sul sito, nonché del testo della L. 190/2012 e successive modifiche e integrazioni. La formazione specifica è rivolta in via prioritaria ai responsabili dei procedimenti e ai referenti per la prevenzione della corruzione, al fine di sviluppare le competenze necessarie per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Per l'anno 2021/2022 il Conservatorio ha affrontato l'approfondimento sui seguenti temi:

- 1) amministrazione trasparente e obblighi di pubblicazione



- 2) il diritto di accesso nella pubblica amministrazione documentale, civico e generalizzato
- 3) la prevenzione della corruzione e il whistleblowing nella pubblica amministrazione
- 4) l'imparzialità del dipendente pubblico quale misura di prevenzione della corruzione
- 5) obblighi dei lavoratori, codici di comportamento
- 6) il G.D.P.R. - Regolamento UE 2016/679 - nella pubblica amministrazione

MONITORAGGIO

Le modalità dei controlli in relazione alle misure di trattamento dei rischi di corruzione sono di tipo documentale. Il responsabile dell'ufficio di ragioneria, nell'attività di verifica degli atti di impegno di spesa, comunica al R.P.C.T. gli eventuali rilievi dei Revisori dei Conti e gli esiti del procedimento di controllo in natura di prevenzione della corruzione. Il Direttore Amministrativo effettua un esame periodico del sito Istituzionale per monitorare il corretto adempimento.

TRASPARENZA

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni, è lo strumento principale per prevenire e contrastare la corruzione individuato dal legislatore.

Il D.lgs. 97/2016 ha unificato e integrato il programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) nel piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), e quindi delle due figure di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza.

Il responsabile garantisce il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nella sezione "amministrazione trasparente", nonché il controllo e la regolare attuazione dell'accesso civico, semplice e generalizzato, in base a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Il Responsabile si conforma alle seguenti indicazioni operative fornite dall'ANAC nella delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016:



a) esposizione in tabelle dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione, atteso che l'esposizione sintetica aumenta il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione, assicurando agli utenti la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

b) indicazione della data di aggiornamento del dato, documento e informazione. Al riguardo l'ANAC ribadisce la necessità di esporre in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente" la data di aggiornamento, distinguendo quella iniziale di pubblicazione da quella del successivo aggiornamento;

c) elaborazione dei dati, documenti e informazioni in modo completo, tempestivo e comprensibile;

d) adempimento degli obblighi di pubblicazione nel rispetto dei termini previsti dalla normativa.

Il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione viene effettuato annualmente dal R.P.C.T.

Per quanto attiene agli aspetti tecnici, le modalità di pubblicazione sul sito si conformano ai seguenti criteri individuati nelle linee guida per i siti web della pubblica amministrazione per l'anno 2011:

- ✚ trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici
- ✚ aggiornamento e visibilità dei contenuti
- ✚ accessibilità e usabilità
- ✚ classificazione e semantica
- ✚ formati aperti e contenuti aperti

Il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto un nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria. Ha introdotto, altresì, delle innovazioni in relazione agli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni.

Il R.P.C.T. attua direttamente le seguenti linee di intervento:

- a. costante aggiornamento della sezione amministrazione trasparente
- b. aumento di livello di trasparenza sui risultati e sulle attività del Conservatorio
- c. azioni correttive e di miglioramento della qualità delle informazioni



In relazione all'accesso civico, si prevedono gli adeguamenti organizzativi necessari a garantire l'accesso generalizzato attraverso l'individuazione e relativa esplicitazione in un provvedimento di organizzazione della struttura che raccoglie le eventuali istanze.

Per le richieste di accesso è stato predisposto un modulo per la richiesta. Non è stato ancora istituito un registro specifico in quanto non sono mai pervenute richieste. Nella tabella "allegato 1" sono riepilogati dati ed informazioni oggetto di pubblicazione unitamente al responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

ALLEGATO 1**ATTI E DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE**

Atti e Dati		Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento
1	PIAO	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Programma triennale per la trasparenza e la continuità e stato di attuazione	Annuale
2	Nomina R.P.C.T.	Atto di nomina del R.P.C.T.	Atto di nomina del R.P.C.T.	Tempestivo
3	Relazione R.P.C.T.	Relazione annuale	Relazione annuale	Annuale
4	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatori dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture	Annuale e Trimestrale
5	Bilanci	Bilancio di previsione, rendiconto generale	Bilancio di previsione, rendiconto generale	Tempestivo
6	Dati previsti dall'art.1 c.32 L. 190/2012	Affidamenti lavori, servizi e forniture	Tabelle riassuntive file XML, affidamenti lavori, servizi e forniture	Annuale
7	Avviso manifestazione di interesse	Avviso di manifestazione d'interesse	Avviso di manifestazione d'interesse	Tempestivo



	Atti e Dati	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento
8	Delibere a contrarre	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre	Tempestivo
9	Avvisi, bandi ed inviti per contratti di lavori e per contratti di servizio e forniture	Avvisi, bandi ed inviti per contratti di lavori e per contratti di servizio e forniture	Avvisi, bandi ed inviti per contratti di lavori e per contratti di servizio e forniture	Tempestivo
10	Avviso sui risultati della procedura di affidamento	Avviso sui risultati della procedura di affidamento	Avviso sui risultati della procedura di affidamento	Tempestivo
11	Bandi di concorso	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso il Conservatorio	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso il Conservatorio	Tempestivo
12	Conferimento incarichi di collaborazione o consulenza	Dati relativi allo svolgimento degli incarichi e relativi compensi	Dati relativi allo svolgimento degli incarichi e relativi compensi	Tempestivo
13	Articolazione degli uffici, illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità dell'organizzazione del Conservatorio	Organigramma	Illustrazione in forma semplificata dell'organizzazione degli uffici	Tempestivo
14	Organi di indirizzo politico e di amministrazione	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione con l'indicazione delle rispettive competenze	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo
15	Atti conferimento incarichi dirigenziali	Estremi degli atti di conferimento	Estremi degli atti di conferimento	Tempestivo
16	Direttive, circolari, istruzioni ed ogni atto che dispone in generale sull'organizzazione, sulle funzioni e sugli obiettivi, sui procedimenti			Tempestivo



	Atti e Dati	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento
17	Codice disciplinare	Codice disciplinare e codice di comportamento	Codice disciplinare recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni	Tempestivo
18	Riferimenti normativi	Norme di legge, regolamenti	Norme di legge, regolamenti con i relativi link	Tempestivo
19	Personale non a tempo indeterminato	Personale non a tempo indeterminato	Elenco del personale non a tempo indeterminato	Annuale
20	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti			Tempestivo
21	Contrattazione d'Istituto	Contratti integrativi d'Istituto	Contratti integrativi d'Istituto stipulati con relativa relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa	Tempestivo
22	Provvedimenti organi indirizzo politico	Verbali organi	Verbali organi	Tempestivo
23	Controlli e rilievi sull'amministrazione	Rilievi Revisori dei Conti Rilievi Nucleo di valutazione	Rilievi non recepiti unitamente agli atti cui si riferiscono	Tempestivo
24	Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti	Tempestivo



Nella tabella “allegato 2” è riportata una sintesi delle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza pianificate nel triennio 2022-2024.

ALLEGATO 2

SINTESI ATTIVITÀ PREVENZIONE, CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2022-2024

Attività	Obiettivi 2022	Obiettivi 2023	Obiettivi 2024
Approvazione PIAO	Contestualmente alla nomina del R.C.P.T.	Entro il 31 gennaio	Aggiornamento 2024-2027 entro il 29-2-2024
Accesso civico	Disciplina in funzione del D.lgs. 97/2016	Adeguamento	Adeguamento
Formazione del personale	Aggiornamento	Aggiornamento	Aggiornamento
Misure in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi	Monitoraggio ed eventuale adeguamento	Monitoraggio ed eventuale adeguamento	Monitoraggio ed eventuale adeguamento
Obblighi di trasparenza	Aggiornamento periodico	Aggiornamento periodico	Aggiornamento periodico
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Aggiornamento sito Istituzionale pagina dedicata alla prevenzione della corruzione	Aggiornamento continuo	Aggiornamento continuo



Sez. 4: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Il Conservatorio “F. Cilea”, ai sensi della L. n. 508/1999, è sede primaria di alta formazione, specializzazione nel settore musicale, è dotato di autonomia statutaria, didattica, amministrativa, finanziaria e contabile e rilascia titoli equiparati alla laurea e alla laurea magistrale.

Il Conservatorio ha attivato corsi di diploma accademico di primo livello e di secondo livello, nonché corsi propedeutici finalizzati all’acquisizione delle competenze necessarie per l’accesso ai corsi accademici di primo livello, e corsi di base con l’obiettivo di fornire agli studenti più giovani una formazione musicale di orientamento verso la prosecuzione degli studi in conservatorio.

Inoltre, può attivare corsi di perfezionamento (art. 3, co 7, del D.P.R. n. 212/2005) e di dottorato di ricerca (D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 106/2021).

Il D.P.R. n. 132/2003 ha individuato i criteri generali per l’adozione degli Statuti e per l’esercizio dell’autonomia delle Istituzioni AFAM.

L’art. 33, co 2 bis del D.L. n. 104/2020, convertito dalla L. n. 126/2020, prevede che, sulla base di accordi di programmi con il Ministero dell’Università, le Istituzioni AFAM possano derogare alle norme generali in materia di organizzazione interna di cui al D.P.R. n. 132/2003 sperimentando modelli funzionali e organizzativi, ivi compresi modalità di costituzione e composizione degli organi, nonché forme sostenibili dell’attività di ricerca.

I criteri per l’ammissione e la sperimentazione e per la verifica dei risultati devono essere stabiliti con decreto Interministeriale. Le strutture didattiche si articolano come segue.

1. Dipartimento di Analisi, Composizione, Direzione e Teoria
2. Dipartimento di Canto e Teatro Musicale
3. Dipartimento di Didattica della musica e dello strumento
4. Dipartimento di Discipline Teoriche e Musicologiche
5. Dipartimento di Musica d'Insieme
6. Dipartimento di Nuove Tecnologie e Linguaggi musicali
7. Dipartimento di Strumenti a Fiato



8. Dipartimento di Strumenti a Tastiera
9. Dipartimento di Strumenti ad Arco e Corda
10. Dipartimento di Strumenti a Percussione e Ottoni

Il Consiglio di Dipartimento ha il compito di coordinare le attività didattiche e di proporre al Consiglio accademico variazioni ai piani di studio delle scuole afferenti a ogni Dipartimento, nonché iniziative didattiche e artistiche.

L'offerta formativa del Conservatorio, preservando la pluralità e l'aderenza alle effettive esigenze mondo del lavoro, si è ampliata negli anni accogliendo le istanze della contemporaneità e preservando l'innovazione da possibili derive avventuristiche.

Si riportano di seguito i corsi accademici attivati.

CORSI ACCADEMICI/DIPLOMI DI PRIMO LIVELLO

1. Arpa

2. Basso tuba

3. Batteria e percussioni jazz

4. Canto

5. Canto jazz

6. Chitarra

7. Chitarra jazz

8. Clarinetto

9. Composizione

10. Composizione/Indirizzo musicologia

11. Contrabbasso

12. Contrabbasso jazz

13. Corno

14. Didattica della musica

15. Discipline storiche, critiche e analitiche della musica

16. Fagotto

17. Fisarmonica

18. Flauto

19. Maestro collaboratore

20. Oboe



21. Organo

22. Pianoforte

23. Pianoforte jazz

24. Saxofono

25. Strumenti a percussione

26. Tecnico del suono

27. Tromba

28. Trombone

29. Viola

30. Violino

31. Violoncello

A tali corsi afferiscono 138 singoli insegnamenti, in gran parte attivati, indicati di seguito anche con la loro traduzione in inglese effettuata accogliendo le raccomandazioni della Commissione Europea:

1	Acustica musicale	<i>Music acoustics</i>
2	Analisi compositiva	<i>Compositional analysis</i>
3	Analisi dei repertori	<i>Analysis of the repertoires</i>
4	Analisi della musica elettroacustica	<i>Analysis of electroacoustic music</i>
5	Analisi delle forme compositive	<i>Analysis of the compositional forms</i>
6	Analisi delle forme compositive e performative del jazz	<i>Analysis of jazz compositional and performing forms</i>
7	Antropologia della musica	<i>Anthropology of music</i>
8	Armonia jazz	<i>Jazz harmony</i>
9	Campionamento, sintesi ed elaborazione digitale dei suoni	<i>Sound sampling, synthesis and digital processing</i>
10	Canto cristiano medievale	<i>Medieval Christian chant</i>
11	Canto gregoriano	<i>Gregorian chant</i>
12	Clavicembalo e tastiere storiche	<i>Harpsicord and historical keyboard instruments</i>
13	Composizione	<i>Composition</i>
14	Didattica del canto corale	<i>Choral singing education</i>
15	Didattica dell'ascolto	<i>Music listening education</i>
16	Didattica dell'improvvisazione	<i>Improvisation education</i>
17	Didattica della composizione	<i>Composition education</i>
18	Didattica della musica	<i>Music education</i>
19	Didattica della musica d'insieme	<i>Ensemble music education</i>
20	Didattica della storia della musica	<i>Music history education</i>
21	Direzione e concertazione di coro	<i>Choral conducting and rehearsing</i>
22	Drammaturgia musicale	<i>Musical dramaturgy</i>



23	Ear training	<i>Ear training</i>
24	Elettroacustica	<i>Electroacoustics</i>
25	Estetica della musica	<i>Aesthetics of music</i>
26	Etnomusicologia	<i>Ethnomusicology</i>
27	Filologia musicale	<i>Music philology</i>
28	Fondamenti di acustica degli strumenti musicali e della voce	<i>Fundamentals of musical instruments and voice acoustics</i>
29	Fondamenti di composizione	<i>Fundamentals of musical composition</i>
30	Fondamenti di semiologia musicale	<i>Fundamentals of music semiology</i>
31	Fondamenti di sociologia musicale	<i>Fundamentals of music sociology</i>
32	Fondamenti di storia e tecnologia dello strumento	<i>Fundamentals of instrument history and technology</i>
33	Fondamenti di tecnica e registrazione organistica	<i>Fundamentals of organ technique and registration</i>
34	Fondamenti di tecnica vocale	<i>Fundamentals of vocal technique</i>
35	Formazione orchestrale	<i>Orchestral training</i>
36	Forme della poesia per musica	<i>Forms of poetry for music</i>
37	Forme, sistemi e linguaggi musicali	<i>Music forms, systems and languages</i>
38	Iconografia musicale	<i>Musical iconography</i>
39	Improvvisazione	<i>Improvisation</i>
40	Improvvisazione agli strumenti	<i>Improvisation</i>
41	Informatica musicale	<i>Music informatics</i>
42	Intavolature e trascrizione	<i>Tablature and transcription</i>
43	Interazione creativa in piccola, media e grande formazione	<i>Creative interaction in small, medium and large groups</i>
44	Laboratorio corale	<i>Choir workshop</i>
45	Laboratorio di Strumento (Gruppo Ottoni, Ensemble di Fiati- Clarinetti-Flauti-Oboe-Fagotti-Sassofoni)	<i>Instrument workshop (brass group, wind ensemble-clarinets-flutes-oboes-bassoons-saxophones)</i>
46	Laboratorio di musica per sole fisarmoniche	<i>Accordion music workshop</i>
47	Laboratorio di musica per sole percussioni	<i>Percussion instruments music workshop</i>
48	Legislazione e normativa del sistema dell'alta formazione artistica e musicale - Diritto e legislazione dello spettacolo musicale	<i>Legislation and regulations of the Higher education system in arts and music Entertainment law and legislation</i>
49	Legislazione e organizzazione scolastica	<i>Educational legislation and school management</i>
50	Letteratura degli strumenti	<i>Musical instruments literature</i>
51	Letteratura dello strumento	<i>Instrument literature</i>
52	Lettura cantata, intonazione e ritmica	<i>Sight-singing, intonation and rhythmic</i>
53	Lettura del repertorio	<i>Repertoire reading</i>
54	Lettura della partitura	<i>Score reading</i>
55	Lingua inglese specialistica	<i>Specialised English language</i>
56	Lingua straniera comunitaria (Inglese)	<i>Foreign language (English)</i>



57	Metodologia dell'analisi	<i>Music analysis methodology</i>
58	Metodologia dell'educazione musicale	<i>Music education methodology</i>
59	Metodologia dell'indagine storico-musicale	<i>Methodology of historical inquiry in music</i>
60	Metodologia dell'insegnamento (canto)	<i>Teaching methodology (voice)</i>
61	Metodologia dell'insegnamento strumentale	<i>Instrument teaching methodology</i>
62	Metodologia della critica musicale	<i>Methodology of music criticism</i>
63	Metodologia della ricerca	<i>Methodology of research</i>
64	Metodologia della ricerca storico-musicale	<i>Methodology of historical research in music</i>
65	Metodologia generale dell'insegnamento strumentale	<i>General methodology of instrumental teaching</i>
66	Metodologie di armonizzazione e trasposizione al pianoforte	<i>Piano harmonizing and transposing methods</i>
67	Modalità	<i>Modality</i>
68	Musica d'insieme per didattica della musica	<i>Ensemble music for didactics of music</i>
69	Musica d'insieme per strumenti ad arco	<i>String instruments ensemble music</i>
70	Musica d'insieme vocale	<i>Vocal music ensemble</i>
71	Musica d'insieme vocale e repertorio corale	<i>Vocal music ensemble and choral repertoire</i>
72	Musica da camera	<i>Chamber music</i>
73	Musica d'insieme per ...	<i>Ensemble music for ...</i>
74	Orchestra e repertorio orchestrale	<i>Orchestral practice and repertoire</i>
75	Organologia	<i>Organology</i>
76	Pedagogia musicale	<i>Pedagogy of music</i>
77	Prassi esecutiva (repertorio cameristico)	<i>Performance practice (chamber music repertoire)</i>
78	Prassi esecutiva (repertorio orchestrale)	<i>Performance practice (orchestral music repertoire)</i>
79	Prassi esecutiva duo chitarra	<i>Guitar duo performance practice</i>
80	Prassi esecutiva, ensemble strumentale della stessa famiglia	<i>Performance practice, ensemble of the same section</i>
81	Prassi esecutiva, passi orchestrali	<i>Performance practice, orchestral excerpts</i>
82	Prassi esecutive e repertori	<i>Performance practice and repertoires</i>
83	Prassi esecutive e repertori (canto)	<i>Performance practice and repertoires (voice)</i>
84	Prassi esecutive e repertori d'insieme fiati	<i>Performance practice and wind ensemble repertoires</i>
85	Prassi esecutive e repertori strumentali	<i>Performance practice and instrumental repertoires</i>
86	Prassi orchestrale avanzata	<i>Advanced orchestral performance practice</i>
87	Pratica del basso continuo all'organo	<i>Basso continuo organ practice</i>
88	Pratica dell'accompagnamento al pianoforte	<i>Piano accompaniment practice</i>



89	Pratica della lettura vocale e pianistica	<i>Vocal and piano score reading practice</i>
90	Pratica e didattica dell'improvvisazione al pianoforte	<i>Piano improvisation practice and training</i>
91	Pratica organistica	<i>Organ practice</i>
92	Pratica pianistica	<i>Piano practice for non pianists</i>
93	Pratiche di musica d'insieme	<i>Ensemble music practice</i>
94	Prova finale	<i>Final exam</i>
95	Psicoacustica musicale	<i>Psychoacoustics of music</i>
96	Psicologia della musica	<i>Psychology of music</i>
97	Repertorio corale	<i>Choral repertoire</i>
98	Repertorio per ensemble strumentali	<i>Instrumental ensembles repertoire</i>
99	Ritmica della musica contemporanea	<i>Rhythmics of contemporary music</i>
100	Semiografia della prassi esecutiva contemporanea	<i>Semiography of contemporary music performance practice</i>
101	Semiografia musicale (o semiografia della musica)	<i>Semiography of music</i>
102	Sistemi armonici	<i>Harmonic systems</i>
103	Sistemi e linguaggi di programmazione per l'audio e le applicazioni musicali	<i>Systems and languages of programming for audio and music applications</i>
104	Sociologia della musica	<i>Sociology of music</i>
105	Storia del jazz	<i>History of jazz</i>
106	Storia del teatro musicale	<i>History of musical theatre</i>
107	Storia della musica	<i>History of music</i>
108	Storia della musica afro-americana	<i>History of African-American music</i>
109	Storia della musica elettroacustica	<i>History of electroacoustic music</i>
110	Storia della musica per didattica	<i>History of music for education</i>
111	Storia della notazione musicale	<i>History of music notation</i>
112	Storia della popular music	<i>History of popular music</i>
113	Storia della teoria e della trattatistica musicale	<i>History of music theory and treatises</i>
114	Storia delle forme e dei repertori musicali	<i>History of the musical forms and repertoires</i>
115	Storia e storiografia della musica	<i>History and historiography of music</i>
116	Strumentazione e orchestrazione	<i>Instrumentation and orchestration</i>
117	Tecniche dell'improvvisazione	<i>Extemporisation techniques</i>
118	Tecniche compositive	<i>Compositional techniques</i>
119	Tecniche contrappuntistiche	<i>Contrapuntal techniques</i>
120	Tecniche di arrangiamento e trascrizione	<i>Arrangement and transcription techniques</i>
121	Tecniche di espressione e consapevolezza corporea	<i>Techniques of body expression and awareness</i>
122	Tecniche di lettura estemporanea	<i>First sight-reading techniques</i>
123	Tecniche di strumentazione	<i>Instrumentation techniques</i>
124	Tecniche fondamentali di accompagnamento pianistico	<i>Fundamental techniques of piano accompaniment</i>
125	Tecniche improvvisative	<i>Improvisation techniques</i>



126	Tecnologie e tecniche del montaggio e della post-produzione audio e audio per video	<i>Technologies and techniques of audio and video assembling and post production</i>
127	Tecnologie e tecniche del restauro audio	<i>Technologies and techniques of audio restoration</i>
128	Tecnologie e tecniche dell'amplificazione e dei sistemi di diffusione audio	<i>Technologies and techniques of audio amplification and sound systems</i>
129	Tecnologie e tecniche delle ripresa e della registrazione audio	<i>Technologies and techniques of miking and audio recording</i>
130	Teoria della musica	<i>Theory of music</i>
131	Teoria e analisi delle forme musicali tradizionali	<i>Theory and analysis of traditional musical forms</i>
132	Teoria musicale (didattica)	<i>Theory of music</i>
133	Teorie e tecniche dell'armonia	<i>Theories and techniques of harmony</i>
134	Teorie e tecniche dell'armonia "Analisi delle forme compositive	<i>Theories and techniques of harmony - Analysis of the compositional forms</i>
135	Trasporto e riduzione al pianoforte	<i>Piano transposition and reduction</i>
136	Trattati e metodi	<i>Treaties and methods</i>
137	Videoscrittura musicale	<i>Desktop music notation</i>
138	Videoscrittura musicale ed editoria musicale informatizzata	<i>Desktop music notation and publishing</i>

CORSI ACCADEMICI DI SECONDO LIVELLO

1. Arpa

2. Basso tuba

3. Batteria e percussioni jazz

4. Canto

5. Canto jazz

6. Chitarra

7. Chitarra jazz

8. Clarinetto

9. Composizione

10. Contrabbasso

11. Corno

12. Didattica della musica e dello strumento

13. Discipline storiche, critiche e analitiche della musica

14. Fagotto

15. Fisarmonica

16. Flauto



17. Musica da camera

18. Oboe

19. Organo

20. Pianoforte

21. Pianoforte jazz

22. Saxofono

23. Strumenti a percussione

24. Tecnico del suono

25. Tromba

26. Trombone

27. Viola

28. Violino

29. Violoncello

A tali corsi afferiscono 171 singoli insegnamenti, in gran parte attivati, indicati di seguito anche con la loro traduzione in inglese effettuata accogliendo le raccomandazioni della Commissione Europea.

1	Acustica degli spazi musicali	<i>Acoustics of music venues</i>
2	Acustica e psicoacustica	<i>Acoustics and psychoacoustics of music</i>
3	Acustica musicale - Acustica e psicoacustica	<i>Music acoustics - Acoustics and psychoacoustics</i>
4	Ambienti esecutivi e di controllo per il live electronics	<i>Live electronics performance and control areas</i>
5	Ambienti esecutivi multimodali e interattivi	<i>Interactive and multimodal performance areas</i>
6	Analisi delle forme compositive	<i>Analysis of the compositional forms</i>
7	Analisi delle forme poetiche	<i>Analysis of the poetry forms</i>
8	Batteria/percussioni jazz - Prassi esecutiva e repertorio	<i>Jazz drum set/percussion - Performance practice and repertoire</i>
9	Biblioteconomia e documentazione musicale	<i>Librarianship and musical documentation</i>
10	Campionamento, sintesi ed elaborazione digitale dei suoni	<i>Sound sampling, synthesis and digital processing</i>
11	Canto cristiano medievale	<i>Medieval Christian chant</i>
12	Catalogazione musicale	<i>Music cataloging</i>
13	Composizione musicale informatica	<i>Computer-assisted composition</i>



14	Composizione-Laboratorio di improvvisazione musicale	<i>Composition-Extemporisation workshop</i>
15	Didattica del canto corale e repertorio corale	<i>Choral singing education and choral repertoire</i>
16	Didattica dell'ascolto	<i>Music listening education</i>
17	Didattica della composizione e didattica dell'improvvisazione	<i>Composition education and improvisation education</i>
18	Didattica della storia della musica	<i>Music history education</i>
19	Direzione e concertazione di coro	<i>Choir rehearsing and conducting</i>
20	Diritto e legislazione dello spettacolo	<i>Entertainment law and legislation</i>
21	Diritto e legislazione scolastica	<i>Educational law and legislation</i>
22	Disciplina a scelta	<i>Student's choice subject</i>
23	Dizione e fonetica tedesca per il canto	<i>German diction and phonetics for singing</i>
24	Drammaturgia musicale	<i>Musical dramaturgy</i>
25	Elementi di composizione e analisi per Didattica della Musica	<i>Basics of composition and analysis for the music education</i>
26	Elementi di composizione per Didattica della musica	<i>Basics of composition for the music education</i>
27	Estetica della musica	<i>Aesthetics of music</i>
28	Etnomusicologia	<i>Ethnomusicology</i>
29	Filologia musicale	<i>Music philology</i>
30	Fondamenti di antropologia della musica ed etnomusicologia	<i>Foundations of anthropology of Music and Ethnomusicology</i>
31	Fondamenti di composizione	<i>Fundamentals of musical composition</i>
32	Fondamenti di didattica generale	<i>Fundamentals of general didactics</i>
33	Fondamenti di psicologia dello sviluppo	<i>Fundamentals of developmental psychology</i>
34	Fondamenti di semiologia musicale	<i>Fundamentals of music semiology</i>
35	Fondamenti di sociologia musicale	<i>Fundamentals of music sociology</i>
36	Fondamenti di storia della vocalità	<i>Fundamentals of history of singing</i>
37	Fondamenti di tecnica vocale	<i>Fundamentals of vocal technique</i>
38	Forme della poesia per musica	<i>Forms of poetry for music</i>
39	Forme, sistemi e linguaggi musicali	<i>Music forms, systems and languages</i>
40	Gestualità e movimento scenico	<i>Gestures and scenic movement</i>
41	Iconografia musicale	<i>Musical iconography</i>
42	Improvvisazione pianistica	<i>Piano improvisation</i>
43	Informatica musicale	<i>Music informatics</i>
44	Interpretazione della musica barocca per chitarra	<i>Interpretation of baroque guitar music</i>
45	Laboratori, tirocini, lezioni-concerto	<i>Workshops, traineeships, combined lessons-concerts</i>
46	Laboratorio di Strumento (Gruppo Ottoni, Ensemble di Fiati- Clarinetti-Flauti-Oboe-Fagotti-Sassofoni)	<i>Instrument workshop (brass group, wind ensemble-clarinets-flutes-oboes-bassoons-saxophones)</i>
47	Laboratorio di arte scenica	<i>Stage performance workshop</i>



48	Laboratorio di formazione orchestrale	<i>Orchestral training workshop</i>
49	Laboratorio di improvvisazione	<i>Improvisation workshop</i>
50	Laboratorio di improvvisazione e composizione	<i>Improvisation and composition workshop</i>
51	Laboratorio di regia dello spettacolo musicale	<i>Workshop of direction of musical shows</i>
52	Laboratorio strumentale	<i>Instrumental workshop</i>
53	Legislazione e normativa del sistema dell'alta formazione artistica e musicale - Diritto e legislazione dello spettacolo musicale	<i>Legislation and regulations of the italian higher education system in arts and music - Italian Entertainment law and legislation</i>
54	Letteratura e testi per musica	<i>Literature and texts for music</i>
55	Letteratura organistica contemporanea	<i>Organ contemporary literature</i>
56	Letteratura vocale	<i>Vocal literature</i>
57	Lettura del repertorio	<i>Repertoire reading</i>
58	Lettura della partitura	<i>Score reading</i>
59	Lettura dello spartito	<i>Vocal score reading</i>
60	Lingua straniera comunitaria (Inglese)	<i>Foreign language (English)</i>
61	Management dello spettacolo	<i>Management of the entertainment</i>
62	Metodologia dell'analisi	<i>Music analysis methodology</i>
63	Metodologia dell'educazione musicale	<i>Music education methodology</i>
64	Metodologia dell'indagine storico-musicale	<i>Methodology of historical inquiry in music</i>
65	Metodologia dell'insegnamento strumentale	<i>Instrument teaching methodology</i>
66	Metodologia dell'insegnamento vocale	<i>Voice teaching methodology</i>
67	Metodologia della critica musicale	<i>Methodology of music criticism</i>
68	Metodologia della ricerca storico-musicale	<i>Methodology of historical research in music</i>
69	Metodologia della ricerca sul campo	<i>Ethnomusicological fieldwork methodology</i>
70	Metodologia dell'apprendimento strumentale	<i>Instrumental education methodology</i>
71	Metodologia dell'apprendimento vocale	<i>Vocal education methodology</i>
72	Metodologia generale dell'insegnamento strumentale	<i>General methodology of instrumental teaching</i>
73	Modalità e canto gregoriano	<i>Modality and Gregorian chant</i>
74	Musica d'insieme e da camera vocale e strumentale	<i>Ensemble, chamber, vocal and instrumental music</i>
75	Musica d'insieme per fiati	<i>Wind ensemble music</i>
76	Musica d'insieme per strumenti ad arco	<i>String instruments ensemble music</i>
77	Musica d'insieme vocale	<i>Vocal music ensemble</i>
78	Musica d'insieme vocale e repertorio corale	<i>Vocal music ensemble and choral repertoire</i>
79	Musica da camera	<i>Chamber music</i>
80	Musica da camera - Metodologia dell'insegnamento della musica da camera	<i>Chamber music - Chamber music teaching methodology</i>



81	Musica da camera - Musica d'insieme e da camera vocale e strumentale	<i>Chamber music - Ensemble, chamber vocal and instrumental music</i>
82	Musica da camera - Prassi esecutiva e repertorio	<i>Chamber music - Performance practice and repertoire</i>
83	Musica, media e tecnologie	<i>Music, multimedia and related technologies</i>
84	Orchestra e repertorio orchestrale	<i>Orchestral practice and repertoire</i>
85	Orchestra e repertorio orchestrale - Tecniche di direzione	<i>Orchestral practice and repertoire - Conducting techniques</i>
86	Organologia	<i>Organology</i>
87	Pedagogia musicale	<i>Pedagogy of music</i>
88	Pedagogia musicale speciale e didattica dell'inclusione	<i>Special musical pedagogy and inclusive didactics</i>
89	Pianoforte come strumento d'orchestra	<i>Piano and orchestra</i>
90	Pianoforte storico	<i>Historical piano</i>
91	Prassi esecutiva - Metodi	<i>Performance practice - Methods</i>
92	Prassi esecutiva (repertorio cameristico)	<i>Performance practice (chamber music repertoire)</i>
93	Prassi esecutiva (repertorio per audizioni e concorsi)	<i>Performance practice (repertoire for auditions and competitions)</i>
94	Prassi esecutiva e repertorio	<i>Performance practice and repertoire</i>
95	Prassi esecutiva e repertorio d'orchestra	<i>Orchestral performance practice and repertoire</i>
96	Prassi esecutive e repertori - Altro strumento della famiglia	<i>Other instrument of the same section</i>
97	Prassi esecutive e repertori - ensemble arpe	<i>Performance practice and repertoires - Harp ensemble</i>
98	Prassi esecutive e repertori - Metodi	<i>Performance practice and repertoires - Methods</i>
99	Prassi esecutive e repertori - Musica d'insieme per strumenti a percussione	<i>Performance practice and repertoires - Ensemble music for percussion instruments</i>
100	Prassi esecutive e repertori - Storia e analisi del repertorio	<i>Performance practice and repertoires - History and analysis of the repertoire</i>
101	Prassi esecutive e repertori - Storia e analisi del repertorio	<i>Performance practice and repertoires - History and analysis of the repertoire</i>
102	Prassi esecutive e repertori (musica contemporanea)	<i>Performance practice and repertoires (contemporary music)</i>
103	Prassi esecutive e repertori (soli e prassi orchestrali)	<i>Performance practice and repertoires (solo and orchestral excerpts)</i>
104	Prassi esecutive e repertori (timpani e percussioni indirizzo orchestrale)	<i>Performance practice and repertoires (orchestra related timpani and percussion instruments)</i>



105	Prassi esecutive e repertori d'insieme da camera	<i>Performance practice and chamber ensemble repertoires</i>
106	Prassi esecutive e repertori: pianoforte a 4 mani o 2 pianoforti	<i>Performance practice and repertoires: four-hands or two-pianos</i>
107	Prassi esecutive e repertori: pianoforte e orchestra	<i>Performance practice and repertoires: piano and orchestra</i>
108	Prassi esecutive e repertori: repertorio orchestrale	<i>Performance practice and repertoires - Orchestral repertoire</i>
109	Prassi orchestrale avanzata	<i>Advanced orchestral performance practice</i>
110	Pratica del basso continuo	<i>Basso continuo training</i>
111	Pratica del repertorio vocale	<i>Vocal repertoire practice</i>
112	Pratica dell'accompagnamento e della collaborazione al pianoforte	<i>Collaborative piano and accompaniment practice</i>
113	Pratica dell'accompagnamento estemporaneo	<i>Extemporised accompaniment practice</i>
114	Pratica della lettura vocale e pianistica	<i>Vocal and piano score reading practice</i>
115	Pratica dell'accompagnamento strumentale	<i>Instrumental accompaniment practice</i>
116	Pratica pianistica	<i>Piano practice for non pianists</i>
117	Pratica pianistica complementare	<i>Subsidiary piano practice</i>
118	Project management	<i>Project management</i>
119	Psicologia musicale	<i>Music psychology</i>
120	Recitazione	<i>Theatrical acting</i>
121	Regia del teatro musicale	<i>Direction of musical theatre</i>
122	Repertorio cameristico con pianoforte	<i>Piano chamber repertoire</i>
123	Ritmica della musica contemporanea	<i>Rhythmics of the contemporary music</i>
124	Ritmica della musica contemporanea	<i>Rhythmics of contemporary music</i>
125	Semiografia della prassi esecutiva contemporanea	<i>Semiography of contemporary music performance practice</i>
126	Semiografia musicale (o semiografia della musica)	<i>Semiography of music</i>
127	Sistemi, tecnologie, applicazioni e linguaggi di programmazione per la multimedialità	<i>Systems, technologies, applications and programming languages for multimedia</i>
128	Sistemi, tecnologie, applicazioni e programmazione audio e musicale per internet e per i sistemi di comunicazione mobile	<i>Systems, technologies, applications and audio and music programming for the internet and for mobile communication systems</i>
129	Sociologia della musica	<i>Sociology of music</i>
130	Stages e altre attività	<i>Stages and other activities</i>
131	Storia dei supporti musicali cartacei e non cartacei	<i>History of paper and non-paper music media</i>
132	Storia del costume e della scenografia	<i>History of costume and set design</i>
133	Storia del teatro musicale	<i>History of musical theatre</i>
134	Storia della letteratura pianistica	<i>History of the piano repertoire</i>



135	Storia della notazione musicale	<i>History of music notation</i>
136	Storia delle forme e dei repertori musicali	<i>History of the musical forms and repertoires</i>
137	Storia delle musiche extraeuropee	<i>History of extra-European music</i>
138	Storia e analisi del repertorio	<i>History and analysis of repertoire</i>
139	Storia e storiografia della musica	<i>History and historiography of music</i>
140	Storia e tecnologia degli strumenti	<i>History and technology of musical instruments</i>
141	Storia ed estetica della musica	<i>History and aesthetics of music</i>
142	Storia, analisi ed elaborazione delle diteggiature per chitarra	<i>History, analysis and processing of guitar fingerings</i>
143	Strategia, progettazione, organizzazione, e gestione dello spettacolo	<i>Strategy, design, organization and management of the entertainment</i>
144	Strumentazione e orchestrazione	<i>Instrumentation and orchestration</i>
145	Strumenti e metodi della ricerca bibliografica	<i>Tools and methods of bibliographic research</i>
146	Tecnica avanzata della scuola violinistica	<i>Advanced technique of the violin school</i>
147	Tecnica della chitarra flamenca	<i>Flamenco guitar technique</i>
148	Tecniche compositive	<i>Compositional techniques</i>
149	Tecniche contrappuntistiche	<i>Contrapuntal techniques</i>
150	Tecniche della comunicazione	<i>Communication techniques</i>
151	Tecniche di arrangiamento e trascrizione	<i>Arrangement and transcription techniques</i>
152	Tecniche di composizione musicale	<i>Compositional techniques</i>
153	Tecniche di elaborazione per la poesia e musica	<i>Processing techniques for poetry and music</i>
154	Tecniche di espressione e consapevolezza corporea	<i>Techniques of body expression and awareness</i>
155	Tecniche di improvvisazione musicale Laboratorio d'improvvisazione musicale	<i>Improvisation techniques - Improvisation workshop</i>
156	Tecniche di lettura a prima vista	<i>First sight-reading techniques</i>
157	Tecniche di lettura estemporanea	<i>First sight-reading techniques</i>
158	Tecniche di strumentazione e orchestrazione	<i>Instrumentation and orchestration techniques</i>
159	Tecniche e strategie di comunicazione multimediale - Tecniche della comunicazione	<i>Multimedia communication techniques and strategies - Communication techniques</i>
160	Tecniche fondamentali di accompagnamento pianistico	<i>Fundamental techniques of piano accompaniment</i>
161	Tecniche fondamentali di lettura estemporanea e di trasposizione tonale	<i>Basic techniques of first sight-reading and transposition</i>
162	Tecnologie e tecniche del montaggio e della post-produzione audio e audio per video	<i>Technologies and techniques of audio and video assembling and post production</i>



163	Tecnologie e tecniche delle ripresa e della registrazione audio	<i>Technologies and techniques of miking and audio recording</i>
164	Teoria del basso continuo	<i>Theory of Basso continuo</i>
165	Teoria e tecnica dell'interpretazione scenica	<i>Theory and technique of stage performance</i>
166	Teorie della percezione sonora e musicale, teorie dell'ascolto	<i>Theories of sound and music perception, theories of hearing</i>
167	Tirocini relativi all'indirizzo	<i>Course related traineeships</i>
168	Tirocinio strumentale	<i>Instrument traineeship</i>
169	Trattati e metodi	<i>Treaties and methods</i>
170	Videoscrittura musicale	<i>Desktop music notation</i>
171	Viola (per violinisti)	<i>Viola for violinists</i>

PROFESSORI: CATTEDRE E POSTI

ACCOMPAGNAMENTO PIANISTICO	3
ARPA	1
BASSO TUBA	1
BATTERIA E PERCUSSIONI JAZZ	1
BIBLIOGRAFIA E BIBLIOTECONOMIA MUSICALE	1
CANTO	3
CANTO JAZZ	1
CHITARRA	3
CHITARRA JAZZ	1
CLARINETTO	5
COMPOSIZIONE	1
COMPOSIZIONE MUSICALE ELETTRACUSTICA	1
CONTRABBASSO	1
CONTRABBASSO JAZZ	1
CORNO	1
DIREZIONE DI CORO E REPERTORIO CORALE per DIDATTICA	1
ELEMENTI DI COMPOSIZIONE per DIDATTICA	1
ELETTRACUSTICA	1
ESERCITAZIONI CORALI	1
ESERCITAZIONI ORCHESTRALI	1
FAGOTTO	1
FISARMONICA	1
FLAUTO	4
INFORMATICA MUSICALE	1
LETTURA DELLA PARTITURA	1
LINGUA STRANIERA	1
MUSICA DA CAMERA	2
MUSICA D'INSIEME PER STRUMENTI A FIATO	1
MUSICA D'INSIEME PER STRUMENTI AD ARCO	1



OBOE	1
ORGANO - PRATICA ORGANISTICA E CANTO GREGORIANO	1
PEDAGOGIA MUSICALE per DIDATTICA	1
PERCUSSIONI	2
PIANOFORTE	15
PIANOFORTE JAZZ	1
POESIA PER MUSICA E DRAMMATURGIA MUSICALE	1
PRATICA DELLA LETTURA VOCALE E PIANISTICA per DIDATTICA	1
PRATICA E LETTURA PIANISTICA	6
SAXOFONO	2
STORIA DELLA MUSICA per DIDATTICA	1
STORIA DELLA MUSICA E MUSICOLOGIA SISTEMATICA	3
TEORIA DELL'ARMONIA E ANALISI	2
TEORIA E TECNICA DELL'INTERPRETAZIONE SCENICA	1
TEORIA, RITMICA E PERCEZIONE MUSICALE	8
TROMBA - TROMBONE	3
VIOLA	1
VIOLINO	7
VIOLONCELLO	2

A seguito del D.M. n. 180/2023, il Conservatorio Cilea è stato autorizzato con D.D. 8472/2023 a procedere all'assunzione di n. 26 docenti a tempo indeterminato da reclutare con concorso per titoli ed esami eventualmente in consorzio con altri Conservatori dall'A.A. 2023-2024. I consorzi e la scelta dei posti da bandire sono stati deliberati dal Consiglio accademico come di seguito riportato:

S.A.D.	Insegnamento	Posti	Consorzio di Conservatori (con l'asterisco i capofila)
CODI/21	Pianoforte	5	VV*/SS/TP/ME/RC
COTP/06	Teoria Ritmica e percezione musicale	5	CS*/VV/ME/PA/RC
CODI/13	Flauto	4	ME*/CA/CT/CS/VV/RC
CODI/06	Violino	4	RC*/CS/ME/AG/SS/VV
CODI/09	Clarinetto	3	CS*/CA/TP/CT/RC
CODI/22	Strumenti a percussione	2	RC*/CS/SS
CODI/07	Violoncello	2	CS*/CA/SS/VV/RC
CODD/02	Elementi di composizione per didattica della musica	1	ME*/CA/CS/SS/VV/RC
	TOTALE (come da facoltà assunzionali)	26	



Il Conservatorio di Reggio Calabria è capofila per i concorsi di Violino e Strumenti a percussione. Le procedure concorsuali sono iniziate il 9/11/2023 per Violino e il 2/11/2023 per Strumenti a percussione con l'emanazione dei relativi bandi.

CONSISTENZA DELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA NELL'A.A. 2023/2024:

Corsi accademici 1° livello	Corsi accademici 2° livello	Ordinamento previgente	Corsi propedeutici	Corsi preaccademici a esaurimento	Corsi di base
173	169	0	147	36	145

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

L'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel rispetto delle facoltà assunzionali e del relativo vincolo di spesa massima sostenibile. In materia di dotazione organica ciascuna amministrazione, in sede di definizione del piano triennale, indica la consistenza della dotazione organica e la eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati.

Al riguardo, il D.P.R. n. 143/2019, recante "le procedure e le modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente e del personale tecnico e amministrativo del comparto AFAM, all'art. 2 stabilisce che "le Istituzioni, nell'ambito della propria autonomia didattica e organizzativa, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico e amministrativo a tempo indeterminato e determinato".

L'applicazione del Regolamento è stata differita in un primo momento all'anno accademico 2022/2023, e successivamente all'anno accademico 2023/2024 (art. 3-quater, comma 1, L. 25 febbraio 2022, n. 15). Pertanto, in sede di prima attuazione la programmazione del reclutamento del personale è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Consiglio Accademico, entro il 31 dicembre 2022.



Il Conservatorio ha una dotazione organica approvata con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministero per la semplificazione la Pubblica Amministrazione.

Tale dotazione è costituita dal personale docente, suddiviso per settore disciplinare, e dal personale non docente (tecnico e amministrativo) suddiviso per profilo professionale.

I docenti reclutati su posto in organico sono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Per esigenze didattiche derivanti dalla L. n. 508/1999, cui non sia possibile far fronte con il personale con contratto a tempo indeterminato o determinato nell'ambito della dotazione organica, le Istituzioni AFAM possono conferire incarichi di docenza mediante stipulazione di contratti d'opera o, in deroga all'art. 7, comma 5 bis, di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 1, comma 284 L. n. 160/2019).

Gli incarichi sono attribuiti previo espletamento di procedure pubbliche che assicurino la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti. Dall'A.A. 2023/24 è in corso una procedura concorsuale per titoli ed esami ex D.M. 180/2023 per il reclutamento dei docenti presso questo Conservatorio entro il limite delle facoltà assunzionali attribuite dal Ministero (26 posti).

I docenti a tempo indeterminato o determinato sono reclutati dalle graduatorie nazionali e d'istituto, dalle quali si attinge di anno in anno. Per il reclutamento del personale tecnico e amministrativo si applica l'art. 554 del D. Lgs. n. 297/1994.

Ai sensi del citato articolo, è predisposta per il personale profilo Assistente una graduatoria permanente e periodicamente aggiornabile nella quale sono inseriti coloro che hanno maturato almeno 24 mesi di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. L'inserimento in tale graduatoria è utile sia ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, sia ai fini della stipulazione di contratti a tempo determinato. Per ulteriori necessità gli incarichi a tempo determinato sono conferiti attingendo da un'apposita graduatoria di merito formulata a seguito dell'espletamento di una procedura selettiva o utilizzando graduatoria formulata da un'altra Istituzione.

Per il reclutamento del personale profilo Coadiutore è predisposta una graduatoria permanente e periodicamente aggiornabile nella quale sono inseriti coloro che hanno maturato almeno 24 mesi di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. L'inserimento



in tale graduatoria è utile sia ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, sia ai fini della stipulazione di contratti a tempo determinato. Per ulteriori necessità per il conferimento di incarichi a tempo determinato si attinge alle graduatorie formulate dai Centri per l'impiego territorialmente competenti. Per contratti a tempo determinato di breve durata- supplenze brevi- già nell'anno 2020 è stata indetta una selezione per la formazione di una graduatoria d'istituto valevole per il triennio 2020-2023.

Per il reclutamento del personale profilo Collaboratore l'art. 19, comma 3 bis, del D.L. n. 104/2013 convertito dalla L. n. 128/2013, ha previsto la possibilità di procedere all'assunzione, in presenza di un posto vacante e disponibile, del personale che abbia superato un concorso pubblico a livello di singola Istituzione e che abbia maturato 36 mesi di servizio. In mancanza, il reclutamento avviene con procedura concorsuale.

La Legge di bilancio 2021 (L. n. 178/2020) ha previsto l'incremento delle dotazioni organiche delle Istituzioni AFAM, vincolandolo alla riduzione proporzionale degli incarichi di docenza extra organico.

Si riporta di seguito la dotazione organica del Conservatorio, rideterminata con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca n. 0000358 del 16.03. 2022 a seguito del prescritto accordo di cui all'art. 64 bis del D.L. n. 77/2021 convertito dalla L. n. 108/2021.

DOCENTI	EP/2 DIRETTORE AMMINISTRATIVO	EP/1 DIRETTORE RAGIONERIA	PROFILO COLLABORATORE	PROFILO ASSISTENTE	PROFILO COADIUTORE
104	1	1	2	9	17

LAVORO AGILE

Nel 2020, al fine di affrontare l'emergenza sanitaria causata dal COVID-19, il c.d. lavoro agile, in modalità semplificata rispetto alla normativa ordinaria (L. n. 81/2017), ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Il Conservatorio, in ottemperanza alle indicazioni normative, ha introdotto il lavoro agile quale modalità di lavoro ordinaria e obbligatoria quasi per tutto il personale, salvo che per le attività indifferibili da svolgere in presenza,

prevedendo per i dipendenti anche l'utilizzazione di strumentazione tecnica propria e senza accordi individuali.

Nel corso del 2021, il personale ha prestato servizio in modalità mista, a seconda delle esigenze e in relazione all'evoluzione della situazione pandemica. Dalla fine dell'anno 2021 le attività si sono svolte in presenza.

Nelle more della regolamentazione dell'istituto nell'ambito del CCNL, si farà riferimento alle Linee guida concordate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le OO.SS.

Con tale modello di lavoro, il Conservatorio si prefigge i seguenti obiettivi:

- ✚ agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ✚ soddisfare le esigenze dei dipendenti con particolari condizioni personali e familiari
- ✚ incrementare i processi di dematerializzazione dei documenti
- ✚ contribuire al miglioramento del benessere organizzativo

Al fine di favorire lo svolgimento del lavoro in modalità agile sono necessarie le seguenti iniziative.

- ✚ potenziare la strumentazione tecnologica;
- ✚ potenziare l'attività di monitoraggio,
- ✚ introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una gestione orientata al risultato, e nello stesso tempo finalizzata all'incremento della produttività;
- ✚ promuovere l'organizzazione per obiettivi.

Per accedere al lavoro agile sarà richiesto al personale di adempiere ai seguenti obblighi formativi:

- ✚ aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzazione di dispositivi tecnologici;
- ✚ misure di sicurezza sul corretto utilizzo e sulla tutela dei dati, dei beni e dei materiali del Conservatorio;
- ✚ normativa in materia di privacy e tutela dei dati personali.

Inoltre, è necessario individuare degli indicatori idonei a verificare l'impatto delle attività espletate in modalità agile sulla qualità dei servizi erogati.



L'assegnazione del lavoro in modalità agile avverrà su richiesta del dipendente, sulla base di un accordo individuale assunto in forma scritta a garanzia della trasparenza delle condizioni lavorative, e sarà definita su obiettivi specifici e misurabili in coerenza con le esigenze organizzative.

Sono escluse dal lavoro in modalità agile tutte quelle attività che richiedono contatti costanti con l'utenza e una presenza costante del dipendente nella sede di lavoro.

La prestazione lavorativa potrà essere eseguita in modalità agile in presenza delle seguenti condizioni:

- ✚ possibilità di utilizzare strumenti tecnologici idonei allo svolgimento delle attività al di fuori della sede di lavoro
- ✚ possibilità di godere di autonomia operativa e di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati
- ✚ possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi prefissati



CONSERVATORIO DI MUSICA

Francesco Cilea

REGGIO CALABRIA

GENDER EQUALITY PLAN

INDICE

<u>1. INTRODUZIONE</u>	59
<u>2. REQUISITI ESSENZIALI DEL GENDER EQUALITY PLAN</u>	60
<u>A. PUBBLICITÀ</u>	61
<u>B. RISORSE DEDICATE</u>	61
<u>C. ANALISI DEL CONTESTO E SITUAZIONE DI GENERE</u>	61
<u>D. FORMAZIONE</u>	63
<u>4. LE AZIONI GIÀ ADOTTATE DAL CONSERVATORIO DI MUSICA "F. CILEA": INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA FORMAZIONE E DELLA RICERCA</u>	64
<u>5. GENDER EQUALITY PLAN: AREE E NUOVE AZIONI</u>	64



1. INTRODUZIONE

Il principio chiave della parità tra i sessi, uno dei pilastri fondamentali su cui si fonda l'intero progetto dell'Unione Europea nel contesto del diritto comunitario, è stato istituito con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009. Questo trattato riconosce nella parità tra donne e uomini uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea, come indicato nell'articolo 2 del Trattato.

Con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere, l'Unione Europea ha avviato iniziative e attività mirate a comprendere le ragioni delle disparità ancora presenti. Inoltre, sono state adottate misure specifiche al fine di assicurare la parità tra i sessi.

Uno degli obiettivi dell'Unione Europea nell'ambito della Strategia per la crescita Europa 2020 è creare un'Europa che promuova la parità di genere, dove la violenza di genere, la discriminazione sessuale e le disuguaglianze strutturali tra donne e uomini siano elementi del passato. Si aspira a un'Europa in cui donne e uomini, così come ragazze e ragazzi, nella loro diversità, siano considerati uguali e liberi di perseguire le proprie scelte di vita. L'obiettivo è garantire pari opportunità per la realizzazione personale e la partecipazione alla società europea, offrendo a entrambi i generi le stesse possibilità di svolgere un ruolo guida.

La Commissione Europea ha introdotto una nuova iniziativa in linea con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea. Per le istituzioni pubbliche che desiderano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe, è ora richiesta l'adozione di un piano specifico chiamato "Gender Equality Plan" (GEP). Questo piano è diventato un requisito fondamentale per l'accesso ai finanziamenti europei, riflettendo la politica attuata dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

La Commissione Europea definisce il GEP come un insieme di azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Inoltre, sono stati stabiliti quattro requisiti essenziali che un GEP deve soddisfare per essere considerato ammissibile.

1. Pubblicità;
2. Risorse dedicate;
3. Raccolta e monitoraggio dati
4. Formazione

Oltre ai requisiti precedentemente menzionati, la Commissione Europea identifica anche cinque aree tematiche che ogni istituzione dovrebbe affrontare nel proprio Gender Equality Plan:

- equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento;



- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per conseguire gli obiettivi finalizzati al rafforzamento e al conseguimento ideale della parità di genere, nonché per identificare azioni concrete e strategie mirate, il Direttore del Conservatorio di Musica "F. Cilea" ha istituito il GET - Gender Equality Team all'interno del Consiglio Accademico. Questo team è composto da:

Prof. Baldessarro Vincenzo

Prof.ssa Calvagna Lucia Maddalena

Prof. Caridi Giovanni

Prof.ssa Dato Cinzia

Prof.ssa Frascini Saveria

Prof. Innocenti Maurizio

Prof. Manuli Antonino

Prof.ssa Romeo Domenica

Sig. Andrea Nicodemo Bruzzese

Sig. Gabriele Del Grande

2. REQUISITI ESSENZIALI DEL GENDER EQUALITY PLAN

Il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere è redatto seguendo le linee guida fornite dalla Commissione Europea, con l'obiettivo di offrire un quadro della situazione di genere attuale all'interno del Conservatorio di Musica "F. Cilea". L'obiettivo è introdurre misure e strumenti che possano positivamente influenzare l'ambiente lavorativo, promuovendo valori di equità e rispetto individuale all'interno dell'istituzione.

Questo documento è costruito tenendo conto delle caratteristiche peculiari dell'istituzione, che svolge attività di alta formazione, produzione e ricerca musicale. Si mira a creare uno strumento agile, facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Nell'analisi dello stato attuale e nella pianificazione delle azioni, si considerano gli aspetti strutturali e organizzativi dell'istituzione. Due considerazioni fondamentali devono essere tenute presenti riguardo a questo Gender Equality Plan (GEP). Da un lato, le dimensioni ridotte dell'istituzione rendono le analisi statistiche difficili da interpretare e la individuazione di criticità sistematiche in termini di equità di genere più complessa. Pertanto, la presenza o assenza di segnali di disparità di genere non può essere considerata come rappresentativa fedele dello stato reale, ma piuttosto come aspetti da monitorare. Dall'altro lato, queste stesse caratteristiche rappresentano un'opportunità per il Conservatorio di Musica "F. Cilea",



semplificando eventuali azioni e cambiamenti necessari per raggiungere gli obiettivi del piano, riducendo le difficoltà e le resistenze comuni in organizzazioni di maggiori dimensioni o con una storia più lunga.

A. PUBBLICITÀ

Il presente Piano di Uguaglianza di Genere, come precedentemente introdotto nel documento, sarà soggetto a verifica e sarà firmato dal Direttore dell'Istituzione. Successivamente, sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio Accademico e presentato al Consiglio di Amministrazione per essere adottato ufficialmente.

Il piano sarà reso pubblico attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituzione, inclusa la sezione dell'Amministrazione Trasparente, e sarà integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

B. RISORSE DEDICATE

Il Consiglio di Amministrazione del Conservatorio di Musica "F. Cilea" si impegna, durante l'adozione del Piano, a allocare risorse e competenze per l'effettiva implementazione del Piano di Uguaglianza di Genere. Per garantire l'efficacia del Gender Equality Plan (GEP), è fondamentale coinvolgere l'intera organizzazione e tutte le parti interessate. Tra le risorse disponibili, si evidenzia la presenza del GET, responsabile della redazione del presente piano e incaricato di rimanere attento alle tematiche, svolgendo attività di monitoraggio.

Al fine di avviare un processo di sensibilizzazione e formazione, il Conservatorio di Musica "F. Cilea" si impegna a promuovere eventi formativi che mettano in luce l'importanza dell'uguaglianza di genere. Questo sforzo mira a sensibilizzare tutte le parti coinvolte nelle attività dell'istituzione su questa tematica.

C. ANALISI DEL CONTESTO E SITUAZIONE DI GENERE

Per assolvere i propri fini istituzionali, il Conservatorio di Musica "F. Cilea" si avvale di proprio personale.

Gli organi necessari del Conservatorio di Musica "F. Cilea" sono, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto:

1. il Presidente;
2. il Direttore;
3. il Consiglio di amministrazione;
4. il Consiglio accademico;
5. i Revisori dei conti;
6. il Nucleo di valutazione;
7. il Collegio dei professori;
8. la Consulta degli studenti.



Per il perseguimento dei propri obiettivi il Conservatorio di Musica “F. Cilea” si avvale di un modello organizzativo articolato in due strutture:

- a. struttura di formazione, ricerca e produzione;
- b. struttura amministrativa.

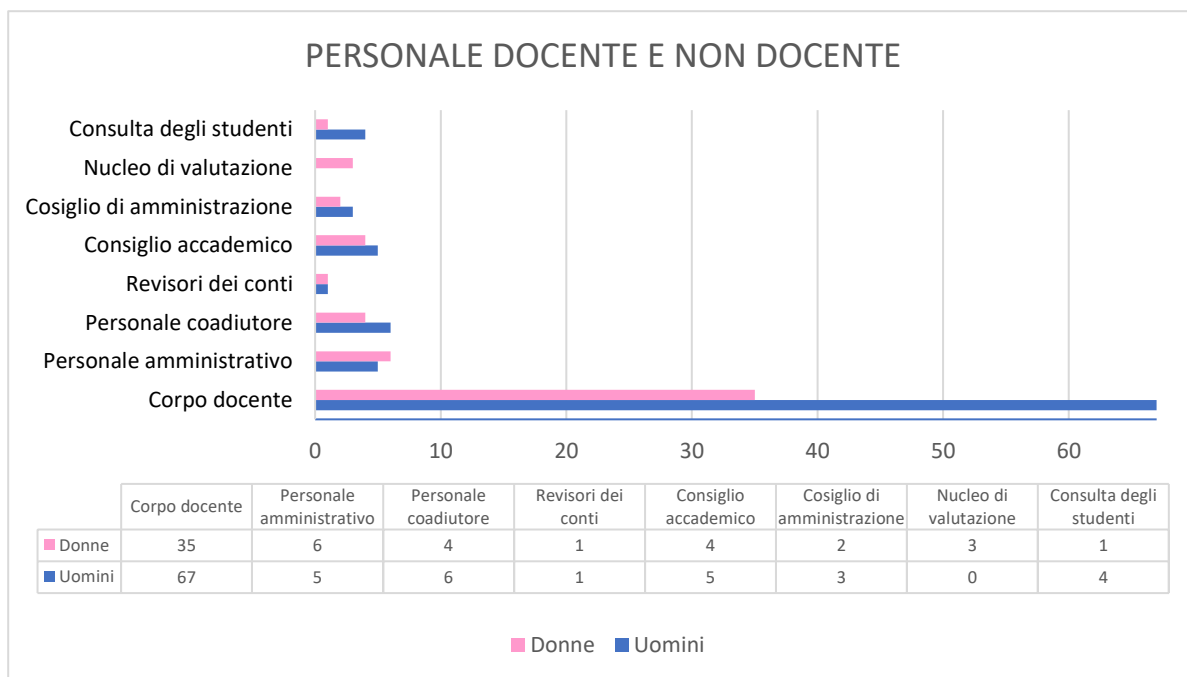
Alla struttura di formazione, ricerca e produzione è preposto il Direttore (attualmente di genere maschile), che è responsabile dell'andamento didattico, scientifico ed artistico dell'Istituzione e ne ha rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni ed alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni e la produzione.

Fanno parte della struttura di cui è responsabile il Direttore, attualmente, 102 docenti del Conservatorio di Musica “F. Cilea” (a tempo determinato e indeterminato), di cui 35 donne e 67 uomini.

La Struttura Amministrativa, che risponde al Presidente, attualmente di genere femminile, e al Direttore amministrativo, attualmente di genere maschile, è articolata in Uffici e provvede all’espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il funzionamento dell’Istituzione, la gestione della sua sede istituzionale e lo svolgimento delle attività formative, di produzione e ricerca.

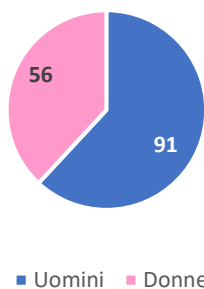
Il personale amministrativo di ruolo è attualmente composto da un direttore amministrativo, un direttore di ragioneria, una collaboratrice giuridico amministrativa, n. 5 assistenti amministrative e n. 3 assistenti amministrativi, di cui uno in distacco presso altra amministrazione, assunti a tempo indeterminato.

Il personale coadiutore è formato da n. 7 coadiutrici n. 6 coadiutori assunti, tranne 1 unità, a tempo indeterminato.





COMPOSIZIONE DEL PERSONALE



Attualmente, nella struttura sopra illustrata, è stato conferito l'incarico di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ricoperto da una donna, e di Responsabile per il trattamento digitale dei dati, ricoperto da un uomo.

L'incarico di Responsabile della Comunicazione e di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è il Direttore (di genere maschile). Il ruolo di Responsabile della trasmissione e pubblicazione dati, in materia di amministrazione trasparente, è affidato al Direttore Amministrativo.

In riferimento alla situazione degli avanzamenti di carriera all'interno dell'Istituzione, i dati a disposizione negli anni considerati non permettono di fare valutazioni statistiche. C'è stato un avanzamento di carriera tra il personale amministrativo (donna).

D. FORMAZIONE

La formazione costituisce un requisito fondamentale per la concreta attuazione di un'uguaglianza di genere. Come già sopra illustrato, il Conservatorio di Musica "F. Cilea" intende iniziare un percorso che sia allo stesso tempo di sensibilizzazione e formativo, in considerazione del fatto che alcuni pregiudizi di genere sono inconsci.

A tal fine, il primo passo è quello di introdurre il concetto di parità di genere e presentare la strada intrapresa dall'Unione Europea in tal senso. Di assoluta rilevanza, infatti, è la necessità di avvicinare alla tematica in questione il personale e le parti coinvolte nelle attività del Conservatorio di Musica "F. Cilea".

Il Conservatorio di Musica "F. Cilea" si propone di organizzare incontri al fine di approfondire aspetti più specifici, come la violenza di genere e le molestie sessuali, o ancora la parità di genere con riferimento in particolare agli incarichi lavorativi, etc.

Questi appuntamenti devono coinvolgere anche il personale dirigente. Il pregiudizio inconscio o implicito, infatti, può influenzare involontariamente i giudizi e le opinioni sugli altri sulla base di stereotipi, provocando,

così, eventi discriminatori.



4. LE AZIONI GIÀ ADOTTATE DAL CONSERVATORIO DI MUSICA "F. CILEA": INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA FORMAZIONE E DELLA RICERCA

Il Conservatorio di Musica "F. Cilea" è impegnato da tempo nella promozione dell'uguaglianza di genere e della sostenibilità sociale. A tal fine, ha dedicato risorse e sostenuto iniziative che riguardano sia l'uguaglianza di genere che le discriminazioni sociali in generale.

In particolare, nel 2013 il Conservatorio ha preso parte al programma "Maria di Magdala. Le donne nella Chiesa" di RaiTre, dedicato alla storia della donna nella Chiesa. Tale partecipazione è stata significativa perché ha contribuito a sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema dell'uguaglianza di genere e delle discriminazioni sociali. Nel 2017 ha partecipato agli eventi di "Onde Sonore", momenti musicali e d'intrattenimento a bordo della Telepass, ammiraglia della flotta Caronte & Tourist, aventi come sponsor etico "Posto occupato", contro la violenza sulle donne e il cui ricavato è andato in beneficenza alla Comunità di Sant'Egidio.

Nel 2020 ha partecipato con una rappresentanza studentesca al concerto organizzato dall'Orchestra Italiana di Arpe in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'ONU nel 1999 per sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne e che segna l'inizio della campagna organizzata dal Women's Global Leadership Institute presso l'Università Rutgers (USA), dal titolo "16 giorni di attivismo contro la violenza di genere" che precedono la Giornata mondiale dei diritti umani.

Nel 2021 ha partecipato all'evento "Reggio Calabria legge Dante" nell'ambito di un progetto che il Centro per il libro e la lettura, con l'ADI – Associazione degli Italianisti, ha portato in alcune tra le principali piazze, manifestazioni e comunità italiane, in occasione della trattazione del tema su tre donne rese immortali dalla letteratura: Francesca da Rimini, Pia de' Tolomei e Piccarda Donati.

5. GENDER EQUALITY PLAN: AREE E NUOVE AZIONI

L'Unione Europea promuove la parità di genere in ambito lavorativo attraverso l'attuazione di progetti finalizzati al raggiungimento di un equilibrio di genere. Le maggiori difficoltà per il raggiungimento di questo obiettivo sono dovute alla mancanza di obiettivi e di indicatori chiari.

I piani di uguaglianza di genere (GEP) rappresentano una soluzione utile per superare queste criticità, in quanto strumenti operativi che possono fornire misure specifiche, sulla base del contesto legale, organizzativo, economico e sociale dell'organizzazione.



La parità di genere non significa che uomini e donne debbano essere in egual numero, ma che, a parità di competenze, abbiano un pari accesso alle opportunità.

Affinché un GEP possa essere efficace, la Commissione Europea raccomanda la trattazione di cinque aree tematiche attraverso azioni con specifici obiettivi. Queste aree sono:

- Area 1: equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi.
- Area 2: equilibrio di genere in commissioni/comitati e posizioni di vertice
- Area 3: equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera
- Area 4: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
- Area 5: contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Nelle schede successive sono riportati gli obiettivi da perseguire e le aree interessate.



OBIETTIVO 1	VALORIZZARE LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE VITA/LAVORO
Azione	Organizzazione e programmazione delle attività lavorative ordinarie in orari consoni
Note sull'azione	La programmazione di riunioni ed attività, da parte della dirigenza e/o di chi è responsabile delle diverse aree, può essere discriminatorio laddove si indichino fasce quotidiane specifiche come, ad esempio, la mattina presto o il pomeriggio inoltrato.
Target Diretto	Personale docente e non docente del Conservatorio di Musica "F. Cilea", studenti
Target Indiretto	Famiglie e colleghi/e
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Indicatori di Valutazione	Monitoraggio annuale tramite questionario da somministrare
Timeline	2024-2027
Aree tematiche	1 - Equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi.



OBIETTIVO 2	ADOZIONE DI NUOVE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ANCHE MEDIANTE L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE
Azione	Stipulazione di accordi individuali o collettivi con il personale amministrativo affinché possano espletare l'attività lavorativa anche in modalità agile. Favorire tale modalità di lavoro per i genitori con figli piccoli e per il personale fragile. Consentire l'accesso alle riunioni di coordinamento anche da remoto.
Target Diretto	Personale Amministrativo
Target Indiretto	Famiglie del personale, colleghi/e
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Indicatori di Valutazione	Conteggio giornate lavorative in modalità agile
Timeline	2024-2027
Aree tematiche	1 - Equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi.



Obiettivo 3	INCREMENTARE LA PERCEZIONE DI BENESSERE NELL'AMBIENTE LAVORATIVO
Azione	Iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.
Target Diretto	Personale del Conservatorio di Musica "F. Cilea"
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	GET – Gender Equality Team
Risorse Finanziarie	Entro un massimo di € 1.000,00 per anno
Output	Giornate di formazione e iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi
Indicatori di Valutazione	Conteggio degli eventi organizzati
Timeline	2024 - 2027
Aree tematiche	1 - Equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi.



OBIETTIVO 4	RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE MESSE A CONCORSO
Azione	Assicurare l'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera
Sotto-azioni	Revisione dei regolamenti interni per inserire nella composizione delle Commissioni di reclutamento la previsione che almeno il 30% dei componenti sia di genere diverso.
Target Diretto	Commissioni valutatrici
Target Indiretto	Candidati e candidate
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Output	Regolamenti revisionati
Indicatori di Valutazione	Verifica della composizione delle commissioni
Timeline	2024-2027
Aree tematiche	2 - Equilibrio di genere in commissioni/comitati e posizioni di vertice 3 - Equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera



OBIETTIVO 5	INTEGRAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA E DIVULGATIVE
Azione	Organizzazione di eventi e iniziative divulgative attinenti alle tematiche di genere. Pianificazione di eventi e di una campagna di sensibilizzazione per la diffusione della cultura di genere.
Target Diretto	Personale del Conservatorio di Musica “F. Cilea” e pubblico generico
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore amministrativo
Risorse Finanziarie	Entro un massimo di € 1.000,00 per anno
Output	Eventi divulgativi
Indicatori di Valutazione	Conteggio delle persone raggiunte
Timeline	2024 - 2027
Aree tematiche	4 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca



OBIETTIVO 6	ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO NELLE COMUNICAZIONI UFFICIALI DEL CONSERVATORIO
Azione	Definire e adottare delle linee guida per un linguaggio istituzionale più inclusivo e rappresentativo in tutte le comunicazioni e documentazioni del Conservatorio a partire dalla pubblicazione, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Commissione nazionale per le Pari opportunità tra uomo e donna (1993), de "Il sessismo nella lingua italiana", a cura di Alma Sabatini.
Sotto-azioni	Rilettura ed eventuale modifica di tutti i documenti ufficiali, dai bandi ai regolamenti interni, per allineare e standardizzare il linguaggio alle nuove linee guida.
Target Diretto	Regolamenti, bandi, comunicazioni stampa.
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore amministrativo
Output	Linee guida ufficiali di un linguaggio inclusivo – Adozione del Manuale di Stile "Scrivi bene e parla chiaro" dell'Università degli Studi di Palermo (© 2011).
Timeline	2024-2027
Aree tematiche	3 - Equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera 4 - Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca 5 - Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali



OBIETTIVO 7	SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA SESSUALE E ATTIVAZIONE DI UNO SPORTELLO SOCIALE
Azione	Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere. Verifica per l'attivazione di un servizio di assistenza sociale mediante apposita convenzione con organizzazioni specializzate che forniscono uno sportello sociale.
Target Diretto	Personale del Conservatorio di Musica "F. Cilea"
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse Finanziarie	Entro un massimo di € 1.000,00 per anno
Timeline	2024 - 2027
Aree tematiche	5 - Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali



SEZ. 6: MONITORAGGIO

Il Conservatorio, al fine di adottare tempestivamente eventuali azioni correttive a seguito di variazione ai programmi, effettua entro il 30 aprile di ciascun anno, in sede di approvazione del rendiconto generale, il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi programmati. La relazione sulla gestione evidenzia il livello di realizzazione e i risultati conseguiti con riferimento alla programmazione che si evince dal piano generale delle attività.

Le modalità dei controlli in relazione alle misure di trattamento dei rischi di corruzione sono di tipo documentale.

Il responsabile dell'ufficio di ragioneria nell'attività di verifica degli atti di impegno di spesa comunica al R.P.C.T. gli eventuali rilievi dei Revisori dei Conti e gli esiti del procedimento di controllo in materia di prevenzione della corruzione.

Il Direttore Amministrativo effettua un esame periodico del sito Istituzionale per monitorare il corretto adempimento.

Il monitoraggio viene effettuato, altresì, dal Nucleo di valutazione che, ai sensi delle disposizioni vigenti, svolge le seguenti funzioni:

- ✚ valutazione dei risultati dell'attività didattica, di ricerca e produzione artistica, nonché del funzionamento complessivo dell'Istituzione, tramite la verifica dell'utilizzazione ottimale delle risorse
- ✚ formulazione della relazione annuale sull'attività del funzionamento dell'Istituzione, secondo i criteri determinati dall'ANVUR
- ✚ acquisizione periodica, in forma anonima, delle opinioni degli studenti sulle attività didattiche e indicazioni dei risultati nell'ambito della relazione annuale.

L'acquisizione delle opinioni degli studenti costituisce uno strumento che consente di individuare elementi di miglioramento a livello di funzionamento organizzativo.



Nello specifico, i questionari prevedono domande attinenti alla valutazione dell'organizzazione complessiva degli insegnamenti, del servizio svolto dalla segreteria studenti, delle aule e degli spazi per lo studio, della biblioteca e della strumentazione per la didattica. Le rilevazioni consentono:

- + di definire percorsi e strumenti di miglioramento continuo per l'ottimizzazione dei processi organizzativi e gestionali;
- + di migliorare la qualità dei servizi e, quindi, di rispondere al meglio alle esigenze degli studenti.

Ai compiti del Nucleo si aggiungono quelli indicati dalle Note D.G. AFAM n. 7631 del 9 dicembre 2010 e n. 47 del 10 gennaio 2011:

- + verifica che il Diploma Supplement sia rilasciato automaticamente e gratuitamente a tutti i diplomati
- + valutazione ed eventuale approvazione dello schema di proposta per l'istituzione e l'attivazione dei corsi di master
- + esame della relazione dei coordinatori dei corsi di master, sull'attività svolta e i risultati conseguiti, anche ai fini di eventuali proposte di riedizioni dei corsi per l'anno successivo
- + redazione di una relazione di sintesi, che verifichi i risultati e le ricadute professionali di ogni corso di master dopo la terza edizione

Il Nucleo di valutazione svolge un ruolo fondamentale di verifica sull'andamento del Conservatorio rispetto agli obiettivi programmati, segnalando ogni eventuale esigenza di interventi correttivi.

Il presente aggiornamento del PIAO 2024/27 contenente il Gender Equality Plan approvato dal Consiglio Accademico il 18/01/2024, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12-02-2024.