



00008442024200220242



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.

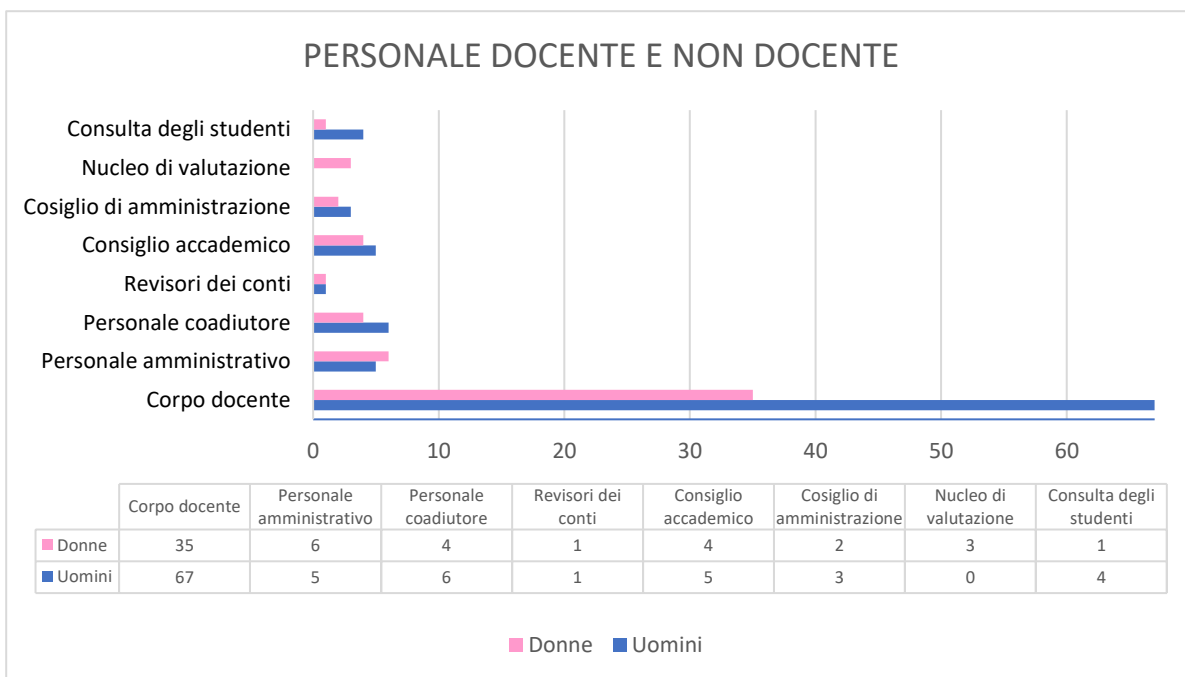
Alla struttura di formazione, ricerca e produzione è preposto il Direttore (attualmente di genere maschile), che è responsabile dell'andamento didattico, scientifico ed artistico dell'Istituzione e ne ha rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni ed alle attività per conto terzi che riguardano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

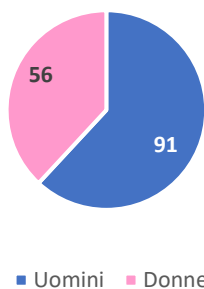
Il personale amministrativo di ruolo è attualmente composto da un direttore amministrativo, un direttore di ragioneria, una collaboratrice giuridico amministrativa, n. 5 assistenti amministrative e n. 3 assistenti amministrativi, di cui uno in distacco presso altra amministrazione, assunti a tempo indeterminato.

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.