



Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"
Istituto Superiore di Studi Musicali

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027
Ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 2025 (deliberazione n. 3 del 21 febbraio 2025)



Istituto Superiore di Studi Musicali

Premessa

L'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta 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” (PIAO). Con il successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 132 del 30 giugno 2022 è stato definito il contenuto del PIAO.

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.

Il PIAO, che non costituisce semplicemente un “dialogo” tra documenti prima disallineati nel tempo e ora contestuali, bensì un documento unitario di programmazione, si prefigge l’obiettivo di semplificare le procedure amministrative per garantire trasparenza, maggiore efficienza e servizi migliori.

Il piano è composto dalle seguenti sezioni:

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



Istituto Superiore di Studi Musicali

Sez. 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione pubblica	Conservatorio di Musica "Alfredo Casella" Istituto Superiore di Studi Musicali
Indirizzo	Via F. Savini, 67100 L'Aquila (AQ)
PEC	protocollo@pec.consaq.it
C.F.	80007670666
Sito web	https://www.consaq.it

Il settore delle Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM), cui appartiene il Conservatorio di Musica "Alfredo Casella", è stato riformato dalla legge n. 508 del 1999. Si tratta di Istituzioni che svolgono attività di formazione, produzione e ricerca nei vari settori di ambito artistico: arti visive, musicali, sceniche, coreutiche, drammatiche e *design*.

Il Conservatorio di Musica "Alfredo Casella" svolge attività di formazione, produzione e ricerca nel settore musicale.

Per ulteriori informazioni sulla struttura organizzativa e sulle attività del Conservatorio si rinvia alla sezione 4 "Organizzazione e capitale umano".



Istituto Superiore di Studi Musicali

Sez. 2: VALORE PUBBLICO

Valore pubblico

La finalità di ogni pubblica amministrazione è la creazione del valore pubblico. Un'amministrazione genera valore pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche di cui dispone al fine di conseguire risultati tangibili e misurabili per i destinatari, sia in termini di efficienza dei servizi sia in termini di gestione dei procedimenti.

Il Conservatorio, come si evince dal suo Statuto, ha come sua finalità primaria la promozione della musica, della cultura, della ricerca e della formazione della persona, con il contributo di tutte le sue componenti: personale docente, non docente e studenti. Sede primaria di alta formazione, di specializzazione e di ricerca nel settore artistico e musicale, svolge correlate attività di produzione.

Riconoscendo nelle 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, in aggiunta agli studi curriculari, percorsi formativi interdisciplinari.

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.

La stretta interrelazione tra gli obiettivi e la programmazione delle risorse costituisce l'elemento qualificante del valore pubblico.

La programmazione del Conservatorio è un processo che trova il suo fondamento innanzitutto nel "Piano Generale delle Attività", approvato annualmente dal Consiglio Accademico, che può essere integrato e aggiornato al fine di recepire le nuove e diverse esigenze che possono emergere nel corso dell'anno. Ai sensi dell'articolo 11 del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità, entro il 30 giugno di ciascun esercizio finanziario, il Consiglio di Amministrazione verifica le disponibilità finanziarie del Conservatorio, nonché su relazione del Presidente e del Direttore, lo stato di attuazione dei progetti e delibera l'eventuale assestamento del bilancio secondo le procedure e le norme previste per la relativa approvazione. 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. L'orientamento prevede forme di tutorato per ridurre la dispersione scolastica e supportare gli studenti durante il loro percorso formativo.

L'azione di orientamento relativa ai corsi accademici di secondo livello è rivolta sia agli studenti che conseguono il diploma accademico di primo livello nel Conservatorio sia agli studenti provenienti da altri Conservatori. L'obiettivo è quello di favorire la consapevolezza della scelta del corso di studi più idoneo in relazione alle attitudini individuali per migliorare la regolarità del percorso formativo.

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 l'accessibilità e la fruibilità.

Nel 2025 è in corso di completamento la digitalizzazione dei servizi agli studenti con il CINECA in relazione ai seguenti sistemi:



Istituto Superiore di Studi Musicali

- gestione della didattica e carriera degli studenti;
- gestione degli spazi e definizione dei calendari delle lezioni e degli esami;
- piattaforma che consente agli studenti di accedere a tutti i servizi loro dedicati.

L'offerta formativa, a decorrere dall'A.A. 2024/2025, si è ampliata con l'attivazione dei seguenti corsi accademici di secondo livello:

- DCSL 65 "Musiche Tradizionali" (indirizzo vocale/strumentale);
- DCSL 58 "Violoncello Barocco" (indirizzo generico).

Nell'A.A 2024/2025 l'ampliamento dell'offerta formativa si è realizzato, altresì, con l'attivazione del corso di Dottorato di Ricerca in "Estetica Artistica Musicale" (DREAM), autorizzato con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca n. 1382 del 27 agosto 2024. A seguito dello svolgimento del relativo concorso, indetto in data 19 agosto, e dello scorrimento della graduatoria di merito, sono state ammesse alla procedura di immatricolazione quattro posizioni, di cui tre con borsa e una senza borsa. Due borse di durata triennale sono state finanziate con risorse a valere sul PNRR (D.M. n. 629 del 2024), componente M4 "Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido all'Università" - Investimento 3.4 "Didattica e competenze universitarie avanzate" -, mentre l'altra borsa, sempre di durata triennale, è stata finanziata dal Comune dell'Aquila, che ha aderito al progetto di Dottorato mediante la stipulazione di apposita convenzione sottoscritta in data 11 settembre 2024.

Prosegue, pertanto, la politica di sviluppo dell'offerta didattica, con l'obiettivo di cogliere i nuovi fabbisogni dei giovani anche attraverso un orizzonte interdisciplinare e una maggiore presenza nel territorio.

Prosegue infine, da parte del Conservatorio, la convinzione di favorire l'orientamento *in ingresso* e *in itinere*, al fine di accompagnare lo studente durante tutta la sua formazione, con un'ampia gamma di iniziative volte a incrementare la regolarità degli studi, ridurre gli abbandoni e ampliare l'accesso alla formazione musicale.

Performance

Al personale delle istituzioni dell'AFAM, come confermato dal CCNL "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-2021 (articolo 19, comma 4), non si applica il sistema di "Misurazione e valutazione della performance", previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 150 del 2009. L'articolo 26 del CCNL del Comparto Scuola del 31 agosto 1999 ha istituito il "Fondo d'istituto" finalizzato a retribuire le prestazioni rese dal personale docente, e tecnico-amministrativo per sostenere le esigenze didattiche e organizzative e l'ampliamento dell'offerta formativa, anche in relazione alla domanda proveniente dal territorio. Le risorse del fondo sono ripartite tra i singoli Istituti in relazione alla rispettiva dotazione organica.

Ai sensi dell'articolo 149 del CCNL "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-2021, i criteri generali di ripartizione e di utilizzazione del fondo sono oggetto di contrattazione a livello nazionale, mentre i criteri specifici per la sua utilizzazione, nel rispetto delle indicazioni del CCNI, sono oggetto di contrattazione integrativa a livello d'Istituto.



Istituto Superiore di Studi Musicali

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Consiglio Accademico, ha disciplinato con Regolamento le modalità e le procedure per l'attribuzione al personale docente di funzioni di coordinamento delle attività didattiche, di progetti di ricerca e produzione artistica, nonché per tutte le attività comunque connesse al funzionamento dell'Istituzione.

La contrattazione d'Istituto può prevedere per il personale tecnico-amministrativo specifici compensi connessi a incarichi di coordinamento, nonché compensi per specifiche attività aggiuntive di particolare impegno rese durante l'orario di obbligo.

Tutti gli incarichi relativi allo svolgimento di attività retribuite con il fondo d'Istituto sono conferiti individualmente in forma scritta dal Direttore.

Piano di Uguaglianza di genere

Il Piano per l'uguaglianza di genere si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita del Conservatorio, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2025-2027.

Il documento è stato formulato perseguendo un duplice obiettivo: in primo luogo, dare continuità e coerenza alle politiche per l'equità di genere già intraprese dal Conservatorio ed in secondo luogo inserire il Piano nello specifico contesto dello stesso.

Per quanto attiene al primo obiettivo, occorre osservare che il Conservatorio si è da tempo dotato di numerosi presidi di fatto posti a garanzia della parità di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, in quanto valori avvertiti come fondamentali e irrinunciabili.

Con riferimento al secondo obiettivo, il Conservatorio identifica nel GEP lo strumento per rendere l'ambiente di lavoro non solo più libero da pregiudizi e stereotipi e più cosciente delle problematiche del *gender gap*, ma anche capace di porre al centro il valore della persona e di facilitare l'ottimale espressione delle proprie capacità, contribuendo così al miglioramento della *performance* nell'ambito di tutti i compiti istituzionali propri dell'Istituto¹.

Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi ed azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità ed a favorire la crescita della cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo.

È bene comunque specificare che gli strumenti identificati nel GEP sono stati pensati per integrare misure già esistenti da diverso tempo che il Conservatorio ha individuato ed avviato per perseguire le corrette politiche di genere al proprio interno.

Il GEP è, dunque, uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita. Uno strumento a cui si attribuisce tale importanza deve essere necessariamente inserito all'interno della strategia complessiva della programmazione del Conservatorio perché trasversali sono le politiche che investono le problematiche di genere.

Strutturato in quattro aree di lavoro, il GEP prevede un insieme di 6 obiettivi e 9 azioni strategiche, con specifici referenti, la cui realizzazione nel corso del triennio sarà monitorata dal GEP *Team* (che verrà istituito a seguito dell'adozione del documento) attraverso l'uso sistematico di indicatori e parametri.

1. Aree, obiettivi ed Azioni

¹ Come si può leggere nella *Guidance* della CE, infatti, "*gender equality benefits research and innovation (R&I) by improving the quality and relevance of R&I, attracting and retaining more talent, and ensuring that everyone can maximise their potential*".



Istituto Superiore di Studi Musicali

Il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) del Conservatorio di Musica "Alfredo Casella" di L'Aquila si propone il raggiungimento, durante il triennio 2025-2027, di 6 obiettivi attraverso la realizzazione di 9 azioni strategiche suddivise in 4 aree di intervento.

Con la **prima Area di lavoro**, il Conservatorio si propone di **facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa**, agendo sulla cultura dell'organizzazione e sulla lotta agli stereotipi. Si tratta dunque di offrire un contributo per favorire una corretta sensibilità di genere nella cultura dell'organizzazione, anche per facilitare la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla condivisione e sulla buona convivenza.

Grazie al lavoro in questa area, il Conservatorio intende porre le basi organizzative per l'efficace implementazione delle *gender policies* pianificate in tutte le aree individuate come rilevanti. Ci si propone dunque di **raggiungere due obiettivi specifici**, *la promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze ed il sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi*.

A tal fine, verranno realizzate **quattro differenti azioni**:

1. somministrazione ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo;
2. Revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP;
3. Organizzazione e programmazione delle attività lavorative in orari consoni;
4. Implementazione dei regolamenti interni relativi allo *smart working* ed al telelavoro;

La **seconda area di lavoro** concerne l'**equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**.

In questo caso il Conservatorio intende raggiungere l'obiettivo di *sviluppare competenze relative all'uguaglianze di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline*, e quello della *riduzione della segregazione orizzontale*. Per perseguire questi obiettivi vengono proposte **due specifiche azioni**:

1. assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera;
2. mappare gli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio quando possibile

La **terza area di lavoro** si propone di favorire l'**integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**. Anche in questo caso il Conservatorio persegue due diversi obiettivi: quello di *raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca* e quello di *valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi*. Le **Azioni** attraverso le quali questi obiettivi verranno perseguiti sono le seguenti:

1. inserimento dei temi di genere nell'ambito dei contenuti formativi ove gli stessi risultino coerenti rispetto all'oggetto.

La **quarta Area di lavoro** del GEP punta al **contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali**. Due sono gli obiettivi che il Conservatorio si propone: *la Prevenzione della molestia e della violenza di genere* e la *Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere*.

Questi obiettivi verranno perseguiti attraverso le **azioni** che vengono di seguito elencate:

1. aggiornamento e integrazione del Codice di Comportamento adottato dal Conservatorio;



Istituto Superiore di Studi Musicali

2. progettazione e somministrazione del sondaggio sulle discriminazioni di genere.

Area 1: Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione 1	Somministrazione ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo Il Conservatorio intende programmare un'indagine periodica sul benessere organizzativo del personale dipendente. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi di un questionario sul benessere organizzativo che contenga anche domande, adeguatamente articolate, volte ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale
Responsabilità	Direttore, Personale EQ
Destinatari/i	Dipendenti
Risultati attesi	Miglior conoscenza dello stato del benessere organizzativo con particolare riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale; identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento
Risorse finanziarie	Nessuna, salva la necessità di implementare azioni di miglioramento
Indicatori e target	Livello minimo di soddisfazione all'80% entro il 2026
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro giugno 2025: somministrazione primo questionario;- Entro dicembre 2025: somministrazione secondo questionario;- Entro dicembre 2027: conseguimento <i>target</i>

Azione 2	Revisione dei Regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP
-----------------	---



Istituto Superiore di Studi Musicali

	L'azione prevede la revisione e l'integrazione di tutti i Regolamenti adottati dal Conservatorio al fine di valutare, sotto un profilo formale, l'adeguatezza rispetto alle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" approvate dal MIUR e, sotto un profilo sostanziale, l'adeguatezza a garantire parità di condizioni e trattamento a tutti i destinatari a prescindere dal genere
Responsabilità	Direttore, Consiglio Accademico, Personale EQ e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Dipendenti, fornitori, consulenti, studentesse/studenti, candidate/i a una posizione presso il Conservatorio
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nell'ambito dei Regolamenti del Conservatorio – garanzia di parità di trattamento e condizioni per tutti i destinatari
Risorse finanziarie	Nessuna salva l'eventuale necessità di richiedere l'adeguamento dei Regolamenti a consulenti esterni
Indicatori e target	Revisione di tutti i Regolamenti entro giugno 2026
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro settembre 2025 revisione dei documenti;- Entro dicembre 2025 eventuale adeguamento dei contenuti;- Entro giugno 2026 adozione della versione aggiornata dei Regolamenti se necessaria

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi

Azione 1	Organizzazione e programmazione delle attività lavorative in orari consoni. La programmazione di riunioni ed attività durante specifiche fasce orarie, quali il primo mattino o il tardo pomeriggio, può risultare
-----------------	--



Istituto Superiore di Studi Musicali

	incompatibile rispetto alla dimensione genitoriale delle/dei dipendenti. L'azione intende sensibilizzare al riguardo e favorire, nei limiti del possibile, un'organizzazione compatibile con il pieno esercizio della genitorialità.
Responsabilità	Direttore, Personale EQ, Referenti di Dipartimento, Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Dipendenti
Risultati attesi	Limitare ai soli casi di effettiva necessità la fissazione di riunioni in prima mattinata o nel tardo pomeriggio/sera
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del <i>target</i>
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro dicembre 2025.- Monitoraggio annuale mediante questionario rivolto alle/ai dipendenti.

Azione 2	Implementazione dei regolamenti interni relativi al lavoro agile Il Conservatorio valuterà la possibilità di disciplinare e di estendere ulteriormente l'accesso al lavoro agile al fine di conciliare il più possibile i tempi di lavoro con quelli della vita familiare
Responsabilità	Direttore, Personale EQ, Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Personale amministrativo
Risultati attesi	Equilibrata distribuzione delle possibilità di accesso al lavoro a distanza; flessibilità lavorativa compatibilmente con le esigenze del



Istituto Superiore di Studi Musicali

	Conservatorio
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del <i>target</i>
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro giugno 2025: valutazione fattibilità implementazione- Entro dicembre 2025: eventuale adozione Regolamenti o accordi individuali/collettivi- Entro dicembre 2025: monitoraggio

Area 2: Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Riduzione della segregazione orizzontale

Azione 1	Assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera. Il Conservatorio intende istituire linee – guida per la costituzione di commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere
Responsabilità	Direttore, Personale EQ e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Personale dipendente/commissarie/commissari esterne/i
Risultati attesi	Predisposizione linee – guida sull'equilibrio di genere; mappatura per genere delle commissioni di concorso con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra commissarie commissari; incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Almeno l'80% di commissioni con rappresentanza di entrambi i generi entro il 2026



Istituto Superiore di Studi Musicali

Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro giugno 2025 approvazione linee guida- Entro ottobre 2025 applicazione linee guida- Entro dicembre 2025 conseguimento <i>target</i>

Azione 2	Mappatura degli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio quando possibile Il Conservatorio intende mappare la distribuzione di incarichi retribuiti interni e di incarichi esterni in funzione del genere
Responsabilità	Direttore, Personale EQ
Destinatari/i	Personale dipendente/consulenti esterne/i
Risultati attesi	Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni e negli incarichi esterni; migliore distribuzione dei doveri
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Completamento di una mappatura articolata secondo una prospettiva di genere al fine di valutare eventuali disuguaglianze entro la fine del 2025
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro giugno 2025 progettazione mappatura- Entro settembre 2025 completamento mappatura- Entro dicembre 2026 eventuale raggiungimento equilibrio ove possibile

Area 3: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Obiettivo 1: Raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca

Azione 1	Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo
-----------------	---



Istituto Superiore di Studi Musicali

	Il Conservatorio intende prevedere momenti formativi dedicati alle tematiche di genere, sia nell'ambito della formazione interna che esterna
Responsabilità	Direttore, Personale EQ e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Personale dipendente, studenti
Risultati attesi	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Prevedere almeno un momento di formazione interno nel triennio 2025 – 2027 e progettare momenti dedicati nell'ambito di formazioni all'esterno
Timing	Progressività durante il triennio

Area 4: Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere

Azione 1	Adozione di un Codice di Comportamento Il Conservatorio intende aggiornare ed implementare il Codice di Comportamento rivolto alle/ai dipendenti e consulenti esterne/i volto a prevenire atti discriminatori e a garantire a ogni lavoratrice/lavoratore uguali condizioni senza distinzione di sesso, età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, orientamento sessuale, stato di salute o altro.
Responsabilità	Direttore, Personale EQ e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Personale dipendente, consulenti e collaboratori



Istituto Superiore di Studi Musicali

Risultati attesi	Aggiornamento del Codice di Comportamento e tenuta di momenti di formazione/sensibilizzazione al riguardo
Risorse finanziarie	Nessuna salvo l'eventuale conferimento di incarico a consulente esterno per la stesura del Codice
Indicatori e target	Adozione ed applicazione del Codice di Comportamento
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro giugno 2025: programmazione attività- Entro dicembre 2025: stesura ed adozione del Codice di Comportamento- Entro dicembre 2026: tenuta corsi di formazione/sensibilizzazione

Obiettivo 2: *Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere*

Azione 1	Progettazione e somministrazione di un sondaggio sulle discriminazioni di genere. La progettazione e la somministrazione di una <i>survey</i> sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti che il Conservatorio intende realizzare permetterà di mappare il livello di inclusione della diversità nell'ambito dello stesso. Il sondaggio sarà somministrato in forma anonima e valuterà non solo le discriminazioni in funzione del genere ma anche quelle legate agli orientamenti sessuali ed alle identità di genere. Il sondaggio è finalizzato a comprendere l'eventuale necessità di interventi specifici e focalizzati sulle reali necessità del Conservatorio.
Responsabilità	Direttore, Personale EQ e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/i	Personale dipendente e studentesse/studenti
Risultati attesi	Valutazione dei livelli di discriminazione percepita legata al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, valutazione



Istituto Superiore di Studi Musicali

	degli stereotipi di genere e della percezione del rischio di molestia.
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Impostazione e somministrazione del sondaggio
Timing	<ul style="list-style-type: none">- Entro giugno 2025: impostazione del sondaggio- Entro dicembre 2025; somministrazione del sondaggio- Entro dicembre 2026: eventuale nuovo sondaggio

3. Conclusioni

Il GEP del Conservatorio “Alfredo Casella” di L’Aquila si compone di una serie di misure specifiche poste all’interno delle aree di intervento incluse tipicamente nei GEP:

1. equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, e nella cultura organizzativa;
2. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
3. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
4. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La dettagliata illustrazione delle misure contenute nelle parti precedenti del presente documento, non deve essere interpretata come una collezione di interventi scollegati e appartenenti a tematiche differenti, bensì come la descrizione di processi che si compongono nella direzione di un quadro compiuto, coerente con gli obiettivi strategici del Conservatorio. Per questa ragione, è utile in conclusione tracciare le linee di alcuni obiettivi trasversali alle diverse aree di intervento che il Conservatorio intende realizzare attraverso azioni parimenti trasversali. Si tratta di quattro obiettivi, che agiscono su quattro diversi livelli: strategico, culturale, comunicativo, organizzativo.

Il primo obiettivo prevede di collocare le quattro Aree di intervento nel contesto di una visione d’insieme che, partendo dall’analisi di contesto, cerchi di comprendere le determinanti delle diversità di genere nel loro divenire ed identifichi di conseguenza i fattori su cui indagare ed intervenire.

In altri termini, è necessario adottare un approccio dinamico che consenta di interpretare i flussi e le transizioni che si realizzano nelle dimensioni che riguardano l’equità di genere. La realizzazione di questo obiettivo richiede di definire un piano generale di monitoraggio delle azioni realizzate e di considerare quindi la necessità e l’impegno di dotarsi di strumenti per la valutazione *ex ante*, *in itinere* ed *ex post* delle azioni proposte.

Il secondo obiettivo richiede di agire sul piano culturale adeguando la cultura organizzativa del Conservatorio alla luce delle questioni legate al genere, alle pari opportunità e alle politiche per l’inclusione. Questo obiettivo verrà perseguito, da una parte, attraverso una serie di attività che sensibilizzino e formino ai concetti e alle pratiche di uguaglianza ed equità di genere, e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsueti collegati al genere. Le azioni che trasversalmente rientrano in



Istituto Superiore di Studi Musicali

questo obiettivo fanno riferimento alle proposte di orientamento descritte all'interno delle azioni specifiche. Dall'altra parte, il cambiamento culturale si faciliterà anche attraverso verifiche dei regolamenti interni, produzione di linee guida per le buone prassi, specifici finanziamenti di ricerca ed iniziative di comunicazione. In questo modo si intende testimoniare la rinnovata attenzione alla ricerca ed alla didattica legate alle questioni di genere. Questo obiettivo si sostanzia anche nella necessità di monitorare, segnalare e, laddove necessario, sanzionare comportamenti di abuso o molestie collegate al genere, così come di sostenere e accogliere chi dovesse subire tali episodi.

Il terzo obiettivo richiede, infine, di agire su un livello organizzativo, attraverso la costruzione di una cabina di regia che possa coordinare tutte le diverse azioni previste. Questa vuole anche facilitare la trasmissione delle azioni poste in essere verso l'esterno e il confronto con i principali *stakeholder*.

Detta cabina di regia, che verrà identificata nel **Gender Equality Plan Team** istituito a seguito dell'adozione del presente documento, si riunirà con sequenza semestrale. Le risultanze del monitoraggio alimenteranno un rapporto annuale sottoposto al Consiglio di Amministrazione.

Sez. 3: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Premessa

Come si evince dal “Piano Nazionale Anticorruzione” (PNA) del 2022 e dal PNA del 2023, approvato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, la prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono delle strategie necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo della creazione del valore pubblico.

Per favorire la creazione del valore pubblico, pertanto, si rendono necessarie le seguenti misure:

- adozione di una politica anticorruzione;
- revisione e miglioramento dei regolamenti interni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
- formazione continua in materia di anticorruzione e trasparenza;
- attivazione di procedure per la segnalazione dell'illecito.

La direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 gennaio 2025 prevede l'obbligatorietà della formazione del personale non inferiore a quaranta ore pro-capite annue in materia di:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni;
- salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- prevenzione della corruzione;
- etica, trasparenza e integrità;
- contratti pubblici;
- lavoro agile;
- pianificazione strategica;
- rafforzamento delle conoscenze digitali.

L'ANAC ritiene che l'analisi del contesto esterno e interno sia di fondamentale importanza poiché rappresenta l'indagine attraverso cui è possibile ottenere l'informazione necessaria a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione, tenuto conto della specificità dell'ambiente in cui essa opera. Più precisamente, l'analisi del contesto esterno è richiesta



Istituto Superiore di Studi Musicali

per valutare se le caratteristiche dell'ambiente possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'amministrazione stessa.

Dall'analisi del contesto esterno al Conservatorio non si evince una significativa valutazione di impatto in termini di esposizione al rischio corruttivo. L'analisi del contesto interno ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione che possono influenzare il rischio di corruzione. La cattiva gestione dell'amministrazione comprende tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere dalla rilevanza penale.

In relazione al sistema delle istituzioni dell'AFAM si ritengono vulnerabili al rischio della corruzione i seguenti temi:

- i progetti di ricerca;
- l'accreditamento dei corsi accademici;
- l'attività esternalizzata;
- il reclutamento del personale;
- l'incompatibilità e il conflitto d'interessi.

Al riguardo si sottolinea che non sono mai emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel contesto operativo del Conservatorio.

Finalità e obiettivi

Il presente documento ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione delle strutture del Conservatorio 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 le seguenti misure:

- 1) realizzazione di elevati livelli di trasparenza;
- 2) digitalizzazione dei processi amministrativi;
- 3) rafforzamento del sistema della responsabilità disciplinare;
- 4) incentivazione della collaborazione dei dipendenti, offrendo loro le garanzie previste dalla legge in caso di segnalazione di eventuali episodi di corruzione;
- 5) potenziamento del sistema dei controlli;
- 6) formazione del personale in materia di corruzione e trasparenza.

Tutti coloro che partecipano alle attività del Conservatorio sono coinvolti nella prevenzione del rischio.

I soggetti che svolgono attività di prevenzione della corruzione e che promuovono la trasparenza sono innanzitutto il Consiglio di Amministrazione, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e il Nucleo di Valutazione. Rilevante è anche 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.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione svolge le seguenti funzioni:



Istituto Superiore di Studi Musicali

- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- adotta il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza su proposta del RPCT;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- riceve dal RPCT 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.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nelle Istituzioni dell'AFAM, come precisato dall'ANAC (FAQ 4.2), il Direttore è l'unica figura dirigenziale i cui poteri e funzioni appaiono idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico di RPCT con autonomia ed effettività. Come precisato nel PNA del 2019, l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema, al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 22 novembre 2022, il maestro Claudio Di Massimantonio, direttore del Conservatorio, è stato nominato RPCT fino al 31 ottobre 2025.

Il RPCT è chiamato a vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPCT 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 RPCT 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 informarne l'ANAC. Svolge altresì le seguenti funzioni:

- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT 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 promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, controllando l'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

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 PNA del 2019. Tale allegato costituisce l'unico 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 non deve essere attuato in modo



Istituto Superiore di Studi Musicali

formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, cioè deve essere calibrato sulle specificità del contesto di ciascuna amministrazione. 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 PNA 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 legge n. 190 del 2012 opera una presunzione di esistenza del rischio corruzione nelle seguenti aree:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento dei lavori, dei servizi e delle 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 amministrazione ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche.

Il RPCT ai fini della sorveglianza dell'attuazione delle misure si avvale del Direttore Amministrativo, del Direttore di Ragioneria e del Vice Direttore (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, nonché ai collaboratori esterni, partecipare al processo di gestione del rischio e attuare la strategia di prevenzione prevista dal presente piano.

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

L'efficacia delle misure previste nel piano devono essere monitorate ai fini dell'applicazione dei correttivi in caso di mancanza dei risultati attesi. Le aree di rischio trattate nel presente piano sono state individuate dalla legge, dal PNA e dal PTPCT precedente.

Per ciascun processo l'evento corruttivo ipotizzato deve essere analizzato mediante l'identificazione e la descrizione delle 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. La fase del trattamento del rischio coincide con quella tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, 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 delle misure (azioni e strumenti) da attuare 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 discendono dalla legge o da altre fonti. Le misure ulteriori, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel PTPC. Il contesto istituzionale operativo e organizzativo del



Istituto Superiore di Studi Musicali

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:

- nello Statuto;
- nel codice di comportamento;
- nei regolamenti per la selezione del personale;
- nei bandi pubblici per la selezione dei beneficiari.

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

- le direttive degli organi del Conservatorio;
- il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- gli obblighi di trasparenza e di pubblicità;
- le segnalazioni di irregolarità.

Si riportano di seguito i processi/attività a maggior rischio corruttivo con l'individuazione delle relative misure di prevenzione. Si precisa che la responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA) è la Direttrice di Ragioneria, dott.ssa Luisa Spennati, nominata con decreto del Direttore n. 400 del 7 febbraio 2019.

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. Procedure aggiudicate in presenza di una sola offerta.2. Selezione del contraente e affidamento al medesimo operatore economico uscente del lavoro, bene o servizio.	<ol style="list-style-type: none">1. Verifica in ordine alla sussistenza di eventuali incompatibilità e/o conflitti di interesse del Responsabile del progetto.2. Motivazione nella decisione a contrarre del criterio di scelta del fornitore.
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.



Istituto Superiore di Studi Musicali

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.
Selezione per incarichi esterni	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:

- l'informatizzazione;
- la trasparenza;
- la 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.

Nel corso del triennio 2025-2027 saranno incrementate le procedure informatiche per migliorare la digitalizzazione dei processi amministrativi oltre che la qualità dei servizi, con particolare riferimento alla conservazione dei dati e allo sviluppo dei sistemi di monitoraggio. Anche l'Autorità Anticorruzione ha ribadito che la strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza non può prescindere dalla individuazione di misure volte a incrementare il livello di digitalizzazione dei processi.

Conflitti di interesse, incompatibilità e inconferibilità

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 conservate agli atti.

Fermi restando l'obbligo del R.P.C.T. di far rispettare le disposizioni del decreto legislativo n. 39 del 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.



Istituto Superiore di Studi Musicali

Segnalazioni di condotte illecite

L'articolo 1, comma 51, della legge n. 190 del 2012, che ha novellato il decreto legislativo n. 165 del 2001, ha introdotto all'interno dell'articolo 54-bis l'istituto rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti". La legge n. 179 del 2017 ha disciplinato ulteriori modalità e forme di tutela per i dipendenti pubblici che segnalano illeciti. Il decreto legislativo n. 24 del 2023, in attuazione dei principi espressi nella direttiva UE 2019/1937, prevede l'obbligo di dotarsi di una piattaforma di segnalazione sicura, che protegga la riservatezza dell'identità e dei dati personali di chi denuncia condotte illecite. Le segnalazioni devono riferirsi a comportamenti, atti od omissioni che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili atti a consentire al responsabile per la prevenzione della corruzione di procedere alle dovute e appropriate verifiche, nonché agli accertamenti circa la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione. In base a quanto previsto dalla normativa citata, il Conservatorio si è dotato di una piattaforma per le segnalazioni crittografate, unico strumento in grado di garantire la riservatezza per il segnalante.

Rotazione

La legge n. 190 del 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, quanto alla dirigenza è presente una sola figura, quella del Direttore. Al riguardo si precisa che l'articolo 25, comma 9, del decreto legislativo n. 165 del 2001 equipara la direzione delle istituzioni dell'AFAM alla dirigenza dei capi delle istituzioni scolastiche. Quanto al personale, si dà atto che 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, nonché 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. In particolare, con riferimento alla delibera dell'ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 è necessario potenziare le competenze professionali richieste, mediante adeguati percorsi formativi nei confronti del personale coinvolto nei processi di gestione della trasparenza.

Monitoraggio

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



Istituto Superiore di Studi Musicali

documentale. La 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.

Trasparenza

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni, è lo strumento principale per prevenire e contrastare la corruzione individuato dal legislatore. Il decreto legislativo n. 97 del 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.

Sebbene la pubblicazione delle informazioni nel proprio sito costituisca la principale modalità di attuazione della trasparenza, il Conservatorio si impegna a garantire il contemperamento tra la disciplina della trasparenza e la protezione dei dati personali al fine di realizzare un punto di bilanciamento tra i valori che esse riflettono, anche alla luce delle indicazioni fornite dal "Garante per la Protezione dei Dati Personali". Pertanto, il diritto di conoscere l'assetto organizzativo e il modo di agire del Conservatorio viene conformato al rispetto del principio di proporzionalità di cui alla vigente normativa. In tal modo i dati pubblicati e le modalità di pubblicazione risultano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge.

Entro il mese di luglio 2025 si dovrà procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente secondo i nuovi schemi formulati dall'ANAC per soddisfare gli obblighi di pubblicità e trasparenza disciplinati dai seguenti articoli del decreto legislativo n. 33 del 2013, come previsto dalla delibera dell'ANAC n. 495 del 2024:

- articolo 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche);
- articolo 13 (organizzazione);
- articolo 31 (controllo su attività e organizzazione).

L'Allegato 4 alla citata delibera ha introdotto il meccanismo della validazione per la pubblicazione dei dati. Pertanto, entro il mese di maggio 2025 si dovrà individuare la figura del "Validatore". La validazione rappresenta un presupposto necessario per la pubblicazione e si realizza mediante l'attività di verifica. Nel caso in cui i dati da pubblicare non siano conformi e presentino lacune, l'addetto alla validazione effettua la segnalazione al RPCT. Il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione viene effettuato annualmente dal Nucleo di Valutazione.

Il decreto legislativo n. 97 del 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 RPCT attua direttamente le seguenti linee di intervento:



Istituto Superiore di Studi Musicali

- costante aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente;
- aumento di livello di trasparenza sui risultati e sulle attività del Conservatorio;
- azioni correttive e di miglioramento della qualità delle informazioni.

Per le richieste di accesso civico è stato predisposto un apposito modulo.
Nella tabella “allegato 1” sono riepilogati dati ed informazioni oggetto di pubblicazione.

Nella tabella “allegato 2” è riportata una sintesi delle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza pianificate nel triennio 2025-2027.



Istituto Superiore di Studi Musicali

ALLEGATO 1

ATTI E DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE

	<i>Atti e Dati</i>	<i>Denominazione del singolo obbligo</i>	<i>Contenuti dell'obbligo</i>	<i>Aggiornamento</i>
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 RPCT	Atto di nomina del RPCT	Atto di nomina del RPCT	Tempestivo
3	Relazione RPCT	Relazione annuale	Relazione annuale	Tempestivo
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
8	Decisione a contrarre	Decisione a contrarre	Decisione 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, le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso il Conservatorio	Tempestivo



Istituto Superiore di Studi Musicali

		vincitori		
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 e 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	Direttive, circolari, istruzioni ed ogni atto che dispone in generale sull'organizzazione, sulle funzioni e sugli obiettivi, sui procedimenti			Tempestivo
16	Codice disciplinare	Codice disciplinare e codice di comportamento	Codice disciplinare recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni	Tempestivo
17	Riferimenti normativi	Norme di legge, regolamenti	Norme di legge, regolamenti con i relativi link	Tempestivo
18	Personale non a tempo indeterminato	Personale non a tempo indeterminato	Elenco del personale non a tempo indeterminato	Annuale
19	Contrattazione d'Istituto	Contratti integrativi d'Istituto	Contratti integrativi d'Istituto stipulati con relativa relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa	Tempestivo
20	Provvedimenti organi indirizzo politico	Verballi organi	Verballi organi	Tempestivo
21	Controlli e rilievi sull'amministrazione	Rilievi Revisori dei Conti Rilievi Nucleo di valutazione	Rilievi non recepiti, unitamente agli	Tempestivo



Istituto Superiore di Studi Musicali

			atti cui si riferiscono	
22	Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti	Tempestivo



Istituto Superiore di Studi Musicali

ALLEGATO 2

SINTESI ATTIVITA' PREVENZIONE, CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2023-2025

<i>Attività</i>	<i>Obiettivi 2025</i>	<i>Obiettivi 2026</i>	<i>Obiettivi 2027</i>
Approvazione PIAO	Entro il 21 febbraio	Entro il 31 gennaio	Entro il 31 gennaio
Diffusione del PPCT	Entro il 28 febbraio	Entro il 15 febbraio	Entro il 15 febbraio
Accesso civico	Disciplina in funzione del decreto legislativo n. 97 del 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



Istituto Superiore di Studi Musicali

Sez. 4: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Il Conservatorio “Alfredo Casella”, ai sensi della legge n. 508 del 1999, è sede primaria di alta formazione, specializzazione nel settore musicale, è dotato di autonomia statutaria, didattica, amministrativa, finanziaria e contabile e rilascia diplomi accademici.

Il Conservatorio ha attivato corsi di diploma accademico di primo 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 a studenti dai 7 ai 13 anni una formazione musicale adeguata al proseguimento degli studi.

Inoltre ha attivato un Master di secondo livello in “Professore d’Orchestra” e il corso di Dottorato di Ricerca in “Estetica Artistica Musicale”.

Si riporta di seguito la consistenza della popolazione studentesca nell’anno A.A. 2024/2025:

Corsi accademici di primo livello	Corsi accademici di secondo livello	Corsi propedeutici	Corsi pre-accademici a esaurimento	Corsi di base	Master di secondo livello	Corso di Dottorato di Ricerca
225	225	89	9	112	15	4

Il decreto del Presidente della Repubblica n. 132 del 2003 ha individuato i criteri generali per l’adozione degli statuti e per l’esercizio dell’autonomia delle istituzioni dell’AFAM.

Le strutture didattiche si articolano nei seguenti Dipartimenti:

- 1) Dipartimento di Canto e Teatro Musicale;
- 2) Dipartimento delle Nuove Tecnologie Musicali e dei Nuovi Linguaggi Musicali - Musica Elettronica;
- 3) Dipartimento delle Nuove Tecnologie Musicali e dei Nuovi Linguaggi Musicali - Musica Jazz;
- 4) Dipartimento degli Strumenti a Tastiera e a Percussione;
- 5) Dipartimento degli Strumenti a Fiato;
- 6) Dipartimento degli Strumenti ad Arco e a Corda;
- 7) Dipartimento di Teoria e Analisi Musicale;
- 8) Dipartimento di Musica Contemporanea e Direzione d’Orchestra;
- 9) Dipartimento di Musica d’Insieme;
- 10) Dipartimento di Musica Antica.

Per ogni Dipartimento è costituito un Consiglio di Dipartimento che 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.

Infine, i Dipartimenti hanno la facoltà di articolarsi in Consigli di Corso.

Piano triennale del fabbisogno del personale



Istituto Superiore di Studi Musicali

Con il D.P.R. n. 83 del 24 aprile 2024 è stato adottato il “Regolamento recante le procedure e le modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente e del personale non docente delle Istituzioni dell’AFAM”. Questo Regolamento, che è entrato in vigore il 5 luglio del 2024, ma si applicherà a decorrere dall’A.A. 2025-2026, all’articolo 3 prevede la redazione entro il 15 maggio di ciascun anno del “Piano di programmazione triennale del reclutamento del personale”, che si prefigge l’obiettivo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività istituzionali per garantire sia la sostenibilità, sia un necessario processo di innovazione delle Istituzioni nel rispetto dei requisiti necessari per l’accreditamento dei corsi di studio. Da quanto esposto, si evince che entro il 15 maggio 2025 il Conservatorio dovrà predisporre il primo “Piano di programmazione triennale del reclutamento del personale”.

In relazione al reclutamento del personale docente a tempo indeterminato per l’A.A. 2024/2025, si precisa che, con D.D. n. 9114 del 25 giugno 2024, il Ministero dell’Università e della Ricerca ha autorizzato il reclutamento a tempo indeterminato di tre unità di personale docente per l’A.A. 2024-2025. Con nota n. 9115 del 25 giugno 2024, il Ministero ha ribadito che il reclutamento per l’A.A. 2024-2025 rimane disciplinato dal D.L. n. 198 del 2022, convertito con modificazioni dalla L. n. 14 del 2023, in combinato disposto con il D.L. n. 73 del 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 106 del 2021. Il Consiglio Accademico, nella riunione del 15 luglio 2024, ha stabilito, ai sensi del D.M. n. 180 del 2023, di operare il reclutamento a tempo indeterminato per l’A.A. 2024-2025 su una cattedra di “Composizione Jazz” (CODC/04) e su due cattedre di “Flauto” (CODI/13). Ha stabilito, altresì, di procedere al reclutamento mediante concorso straordinario, disciplinato dall’articolo 59, comma 9-bis, del Decreto-Legge n. 73 del 2021. Il concorso per il settore artistico-disciplinare “Composizione Jazz” è stato indetto con provvedimento n. 6478 del 9 ottobre 2024, mentre quello per il settore artistico-disciplinare “Flauto” è stato indetto in pari data con provvedimento n. 6476.

In relazione al reclutamento del personale tecnico-amministrativo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 7 del 23 marzo 2024, in accoglimento della proposta del Consiglio Accademico, ha autorizzato la variazione della pianta organica con l’inserimento di cinque unità di personale “Accompagnatore al pianoforte e al clavicembalo”. Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 132 del 2003, la variazione di organico deliberata dal Consiglio di Amministrazione deve essere approvata con decreto del Ministero dell’Università e della Ricerca, di concerto con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Il profilo del personale “Accompagnatore al Pianoforte e al Clavicembalo” è stato introdotto e disciplinato dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, mentre le specifiche professionali, i requisiti di accesso e gli ambiti professionali sono disciplinati dal CCIN del 4 aprile 2024. Il reclutamento a tempo indeterminato prevede due fasi:

- a) la procedura di stabilizzazione per il personale già in servizio nelle Istituzioni, che sia in possesso dei requisiti previsti dal D.M. n. 430 del 2024;
- b) il concorso per titoli ed esami per i posti residui.

Per il reclutamento del personale dell’Area degli Assistenti e degli Operatori si applica l’articolo 554 del Decreto Legislativo n. 297 del 1994.

Ai sensi del citato articolo, è stata predisposta per il personale dell’Area degli Assistenti e degli



Istituto Superiore di Studi Musicali

Operatori 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.

Il reclutamento del personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni avviene di norma con contratto a tempo indeterminato, in base all'articolo 64-bis del decreto legge n. 77 del 2021 su posto vacante e in presenza di facoltà assunzionali, ovvero con contratto a tempo determinato esclusivamente in caso di motivate esigenze temporanee o in assenza di facoltà assunzionali.

Si riporta di seguito la dotazione organica del Conservatorio, rideterminata con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca n. 1857 del 27 novembre 2024.

Docenti	Elevate Qualificazioni	Funzionari	Accompagnatori al Pianoforte	Assistenti	Operatori
120	2	3	5	10	17

Lavoro agile

Il CCNL "Istruzione e Ricerca" per il triennio 2019-2021, siglato il 18 gennaio del 2024, ha introdotto e regolamentato il lavoro a distanza. Il titolo III della parte comune, in particolare l'articolo 10, prevede che le disposizioni in materia di lavoro a distanza si applichino, ove compatibili con le attività svolte e con le esigenze e l'organizzazione del lavoro, al personale tecnico e amministrativo dell'AFAM. Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- diffondere modalità di lavoro orientate a una maggiore autonomia e responsabilità delle/dei dipendenti e lo sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- migliorare il benessere organizzativo, anche facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa delle/dei dipendenti in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- semplificare e razionalizzare i processi di lavoro,
- favorire l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di competenze digitali;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano. Il piano di lavoro agile è destinato al personale amministrativo e al personale Accompagnatore al Pianoforte.

Lo svolgimento del lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Modalità di svolgimento del lavoro in modalità agile.

Le/i dipendenti ammesse/i al lavoro agile svolgono la prestazione al di fuori della sede di lavoro secondo un calendario da concordare preventivamente.

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo di orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL, salvo il rispetto della fascia oraria di contattabilità e del diritto alla disconnessione.



Istituto Superiore di Studi Musicali

Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio.

Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dalla/dal dipendente. Questo luogo deve essere conforme alle indicazioni contenute nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché alle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati del Conservatorio, affinché non sia pregiudicata la tutela dei dipendenti e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio. I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità agile sono tenuti a elaborare una relazione settimanale o mensile.

Il lavoro agile è programmato mediante la rotazione del personale.

In caso di sopraggiunta impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, per qualsiasi causa, le/i dipendenti sono tenute/i a darne immediata comunicazione al Direttore, il quale può disporre il rientro presso la sede lavorativa.

Per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, da comunicare almeno un giorno prima, il Direttore può modificare le date concordate e richiedere la presenza presso la sede lavorativa delle/dei dipendenti.

Le peculiari esigenze dei Conservatori di Musica rendono necessario individuare con puntualità le attività per le quali sussistano necessari requisiti di carattere organizzativo che consentano di farvi ricorso.

Elementi essenziali per l'attivazione del lavoro agile

La procedura per l'attivazione del lavoro agile richiede i seguenti necessari adempimenti:

- sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro agile;
- obbligo di consegna alle/ai dipendenti e al RLS dell'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro che individui i rischi generali e specifici connessi allo svolgimento del lavoro con tale modalità. L'onere può essere assolto trasmettendo lo specifico documento messo a disposizione dall'INAIL;
- obbligo di invio delle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Può accedervi tutto il personale tecnico-amministrativo, con rapporto a tempo pieno o parziale con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando. Il lavoro agile è programmato mediante la rotazione del personale su base settimanale, mensile o plurimensile in modo da garantire, attraverso la flessibile organizzazione delle attività, l'invarianza dei servizi resi all'utenza. L'eventuale provvedimento di rigetto della richiesta di lavoro agile dovrà adeguatamente essere motivato e comunicato formalmente al dipendente.

Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile

Sono realizzabili in modalità agile le seguenti attività:

- 1) gestione dei servizi richiesti per via telematica;
- 2) monitoraggio delle caselle di posta elettronica istituzionali e smistamento telematico;
- 3) predisposizione di atti contabili e rendicontazioni; adempimenti effettuabili on-line su piattaforme accessibili; elaborazione estratti c/c bancario; gestione delle fatture elettroniche e predisposizione ordinativi di incasso e di pagamento; pratiche di rimborsi; pratiche di rimborsi; predisposizione bilanci; tenuta di scritture contabili, adempimenti fiscali e previdenziali; liquidazione retribuzioni e compensi accessori;
- 4) predisposizione degli atti relativi a procedure contrattuali e ad acquisizione di beni e servizi;
- 5) analisi, studio, ricerca, attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e stesura di testi e relazioni; gestione del contenzioso;



Istituto Superiore di Studi Musicali

- 6) rilevazioni di dati statistici;
- 7) attività amministrativa relativa alla gestione del personale e ai trattamenti di quiescenza (programmazione e pianificazione delle risorse umane; istruttorie per mobilità interne ed esterne; utilizzo di applicativi accessibili da remoto; regolarizzazione di posizioni previdenziali);
- 8) partecipazione ad attività formative;
- 9) gestione della carriera degli studenti e dei relativi processi tramite l'applicativo ESSE 3;
- 10) gestione protocollazione atti e relativa archiviazione tramite l'applicativo Titulus;

Questo elenco non ha carattere di omnicomprensività, potendo essere individuate dal Direttore, tenuto conto delle peculiarità delle competenze e del contesto locale, ulteriori attività eseguibili in modalità agile, anche recependo buone prassi seguite da altri uffici, nel rispetto della specifica normativa di settore.

Restano escluse quelle attività che afferiscono a processi amministrativi che, per loro natura o per esigenze d'ufficio, richiedono la presenza in sede dei dipendenti.

Mappatura delle attività non realizzabili in modalità agile

Non sono realizzabili in modalità agile le seguenti attività:

- 1) servizio di portineria, attività di controllo di edifici ed aule, cura della logistica;
- 2) ricognizioni inventariali;
- 3) front Office;
- 4) gestione di documenti cartacei;
- 5) consultazione archivio cartaceo;
- 6) assistenza tecnica a convegni ed eventi;
- 7) attività di gestione del magazzino.

Dotazioni informatiche

Il Conservatorio fornisce alle/ai dipendenti ammessi al lavoro in modalità agile le dotazioni informatiche necessarie alla prestazione assicurandone l'adeguatezza e il buon funzionamento. In caso di malfunzionamento delle stesse, la/il dipendente è tenuta/o a darne informazione senza ritardo al Conservatorio. Le dotazioni informatiche devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio e non devono subire alterazioni della configurazione del sistema. È fatto divieto di installazione di software senza la preventiva autorizzazione e di qualsiasi uso da parte di soggetti terzi.



Istituto Superiore di Studi Musicali

Sez. 5: MONITORAGGIO

Il Conservatorio, al fine di adottare tempestivamente eventuali azioni correttive a seguito di variazione dei 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 predisposta dal Presidente evidenzia il livello di realizzazione e i risultati conseguiti con riferimento alla programmazione che si evince dal “Piano Generale delle Attività”.

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.

Il Nucleo di Valutazione svolge un ruolo fondamentale di verifica sull’andamento del Conservatorio rispetto agli obiettivi programmati, segnalando all’organo di indirizzo politico-amministrativo l’esigenza di interventi correttivi.

Il Direttore
M° Claudio Di Massimantonio