

**SISTEMA di VALUTAZIONE e di MISURAZIONE della  
PERFORMANCE**

**del**

**CONSERVATORIO di MUSICA “STANISLAO GIACOMANTONIO”**

**PREMESSA**

**1. DESCRIZIONE DEL CONSERVATORIO DI MUSICA “STANISLAO  
GIACOMANTONIO” DI COSENZA**

Ispirandosi alla Strategia di Lisbona, il Conservatorio di Musica di Cosenza è *Culturalmente vivo, fortemente propositivo, internazionale per vocazione, capace di offrire agli studenti continue opportunità di esperienze, umanamente intellettualmente e artisticamente qualificanti.*

Il Conservatorio di Musica di Cosenza è stato fondato nel 1970, è Istituzione Statale AFAM (Alta Formazione Artistica e Musicale) e afferisce al Ministero dell’Istruzione Università e Ricerca. Ai sensi dell’art. 33 della Costituzione è Istituzione di Alta Formazione. In base alla legge di riforma n. 508 del 1999 è sede primaria di alta formazione, di specializzazione, di ricerca e di produzione musicale.

Il Conservatorio è abilitato a rilasciare Titoli Accademici di Primo e Secondo livello, di Specializzazione, di Formazione alla ricerca, di Master.

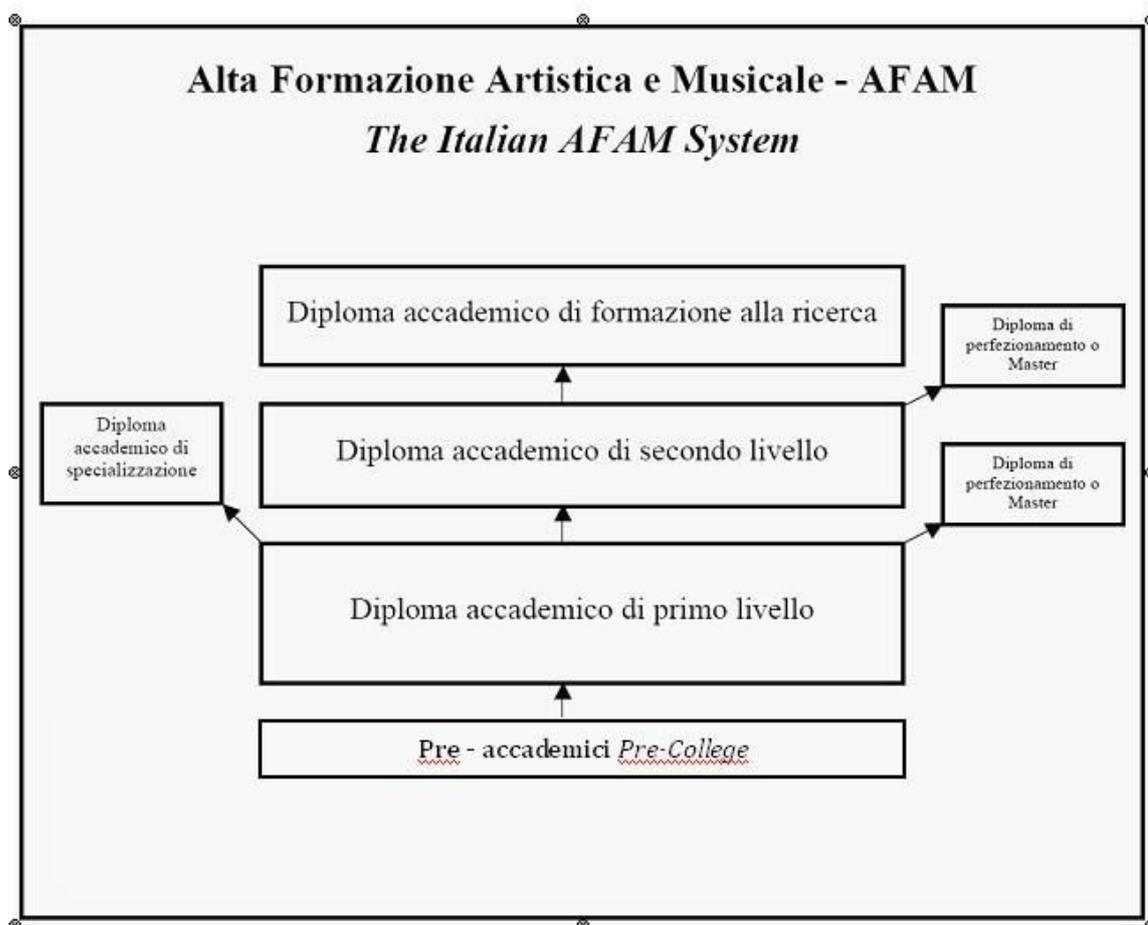
Nel Conservatorio di Cosenza sono attivi: corsi tradizionali (ex normativa precedente alla riforma), corsi pre accademici, corsi accademici di primo livello, corsi accademici di secondo livello.

Il Conservatorio ha circa 1.000 studenti

- 113 docenti incardinati e 9 docenti a contratto
- 29 unità di personale TA, così ripartito: 1 Direttore Amministrativo appartenente all'Area EP2, 1 Direttore di Ragioneria appartenente all'Area EP1, 8 assistenti full time, di cui 6 TI e 2 assistenti a TD, ed un assistente part time appartenenti all'AREA II, 18 coadiutori full time a TI appartenenti all'AREA I

## ORGANIZZAZIONE DIDATTICA

Il Sistema AFAM è strutturato secondo il Processo di Bologna che ha prospettato lo Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore.



## **CORSI PRE-ACCADEMICI**

Si rivolgono a studenti che intraprendono gli studi e hanno l'obiettivo di formare le competenze adeguate per l'ingresso ai corsi accademici di primo livello. La loro durata varia da cinque ad otto anni.

## **CORSI ACCADEMICI DI PRIMO LIVELLO/3ANNI-180 CFA (crediti formativi accademici)**

Hanno l'obiettivo di assicurare agli studenti un'adeguata padronanza di metodi e tecniche artistiche e l'acquisizione di specifiche competenze disciplinari e professionali. Il Diploma dà accesso ai concorsi per il pubblico impiego, al mondo del lavoro artistico e ai Corsi accademici di Secondo livello.

## **CORSI ACCADEMICI DI SECONDO LIVELLO/2ANNI-120 CFA (crediti formativi accademici)**

Offrono allo studente una formazione di livello avanzato per la piena padronanza di metodi e tecniche artistiche e per l'acquisizione di competenze professionali elevate.

## **OFFERTA FORMATIVA**

### **CANTO E TEATRO MUSICALE**

|                         | Pre-accademico | I livello | II livello |
|-------------------------|----------------|-----------|------------|
| Canto                   | *              | *         | *          |
| Musica vocale da camera |                | *         | *          |

## STRUMENTI A TASTIERA E PERCUSSIONI

|                                   | Pre-accademico | I livello | II livello |
|-----------------------------------|----------------|-----------|------------|
| Organo e composizione organistica | *              | *         | *          |
| Pianoforte                        | *              | *         | *          |
| Strumenti a percussione           | *              | *         | *          |

## STRUMENTI AD ARCO E CORDA

|              | Pre-accademico | I livello | II livello |
|--------------|----------------|-----------|------------|
| Arpa         | *              | *         | *          |
| Chitarra     | *              | *         | *          |
| Contrabbasso | *              | *         | *          |
| Viola        | *              | *         | *          |
| Violino      | *              | *         | *          |
| Violoncello  | *              | *         | *          |

## STRUMENTI A FIATO

|            | Pre-accademico | I livello | II livello |
|------------|----------------|-----------|------------|
| Basso tuba | *              | *         | *          |
| Clarinetto | *              | *         | *          |
| Corno      | *              | *         | *          |
| Fagotto    | *              | *         | *          |
| Flauto     | *              | *         | *          |
| Oboe       | *              | *         | *          |
| Saxofono   | *              | *         | *          |
| Tromba     | *              | *         | *          |
| Trombone   | *              | *         | *          |

## DIREZIONE

|                   | Pre-accademico | I livello | II livello |
|-------------------|----------------|-----------|------------|
| Direzione di coro | *              | *         | *          |

|                                |  |   |   |
|--------------------------------|--|---|---|
| Direzione d'orchestra di fiati |  | * | * |
|--------------------------------|--|---|---|

## COMPOSIZIONE

|                                       | Pre-accademico | I livello | II livello |
|---------------------------------------|----------------|-----------|------------|
| Composizione                          | *              | *         | *          |
| Strumentazione per orchestra di fiati |                | *         | *          |
| Composizione corale                   |                | *         | *          |

## DIDATTICA DELLA MUSICA

|                        | Pre-accademico | I livello | II livello |
|------------------------|----------------|-----------|------------|
| Didattica della musica |                | *         |            |
| Formazione dei docenti |                |           | *          |

## JAZZ

|                             | Pre-accademico | I livello | II livello |
|-----------------------------|----------------|-----------|------------|
| Basso elettrico             | *              | *         | *          |
| Batteria e percussioni jazz | *              | *         | *          |
| Canto jazz                  | *              | *         | *          |
| Chitarra jazz               | *              | *         | *          |
| Clarinetto jazz             | *              | *         | *          |
| Contrabbasso jazz           | *              | *         | *          |
| Pianoforte jazz             | *              | *         | *          |
| Saxofono jazz               | *              | *         | *          |
| Tromba jazz                 | *              | *         | *          |
| Trombone jazz               | *              | *         | *          |
| Violino jazz                | *              | *         | *          |

## MUSICA E NUOVE TECNOLOGIE

|                    | Pre-accademico | I livello | II livello |
|--------------------|----------------|-----------|------------|
| Musica elettronica | *              | *         | *          |

## MUSICA ANTICA

|                                  | Pre-accademico | I livello | II livello |
|----------------------------------|----------------|-----------|------------|
| Canto rinascimentale e barocco   | *              | *         | *          |
| Clavicembalo e tastiere storiche | *              | *         | *          |
| Fagotto barocco                  | *              | *         | *          |
| Flauto dolce                     | *              | *         | *          |
| Flauto traversiere               | *              | *         | *          |
| Liuto                            | *              | *         | *          |
| Oboe barocco e classico          | *              | *         | *          |
| Tromba rinascimentale e barocca  | *              | *         | *          |
| Viola da gamba                   | *              | *         | *          |
| Violino barocco                  | *              | *         | *          |

## MUSICA DA CAMERA

|                  | Pre-accademico | I livello | II livello |
|------------------|----------------|-----------|------------|
| Musica da Camera |                |           | *          |

## PRODUZIONE

Docenti, studenti, musicisti ospiti, sono protagonisti delle attività di produzione del Conservatorio. L'Orchestra sinfonica del Conservatorio, la Jazz Big Band, l'Orchestra di fiati, l'Ensemble di Musica barocca, il Coro del Conservatorio, solisti e gruppi da camera, propongono programmi che spaziano tra repertori classici e di ricerca.

Nostri partner sono Conservatori, Enti musicali, Amministrazioni pubbliche, Università.

Il Conservatorio organizza il Concorso internazionale di arpa "Marcel Tournier".  
Annualmente si organizzano master class curate da musicisti di chiara fama.

2007-2011 circa 161 concerti e 88 master class

### Finestra CD e DVD

- CD Ensemble Barocco del Conservatorio di Cosenza, musiche di G.B. Sammartini, G.F. Händel, J.S. Bach, A. Caldara, J.J. Quantz, C. Monteverdi, F. Couperin
- CD *Musicisti calabresi*, in collaborazione con *Il Quotidiano* e *Consiglio regionale della Calabria*
- CD *L'organo Andrea Zeni*, per l'Inaugurazione dell'organo del Conservatorio, musiche di H. Purcell, G.F. Händel, M. Corrette, F.J. Haydn, F. Peeters, F. Mendelssohn-Bartholdy
- DVD *Metafonie: Cinquant'anni di musica elettroacustica* in collaborazione con Musica Realtà, Teatro Alla Scala, Comune di Milano e Conservatorio di Milano
- DVD *Conduction and music for large jazz ensemble: composition and improvisation*, Paola (CS), Intensive Programme

## INTERNAZIONALIZZAZIONE

La vivacità del Conservatorio ha trovato terreno naturale nell'internazionalizzazione. Rapporti di collaborazione sono stati stabiliti con molte istituzioni europee e del bacino del Mediterraneo. Si è creata una estesa rete Erasmus e siamo capofila di un Consorzio per i tirocini di eccellenza, di un IP (Intensive Programme) sul Jazz, di uno sulle Arti digitali, di uno sulla Musica Antica e di uno sull'Opera. Il Conservatorio è membro dell'AEC (Associazione Europea dei Conservatori).

### CONSORTIUM ERASMUS PLACEMENT

#### *“ARTS – Art’s Role in Training for Student”*

**Capofila:** Conservatorio “Stanislao Giacomantonio”

**Partnership:**

Conservatori di Cesena, Frosinone, Latina, L’Aquila, Modena, Napoli, Palermo, Pescara, Torino, Vicenza, Amministrazione provinciale di Cosenza, Confindustria di Cosenza, Euroform RFS.

### INTENSIVE PROGRAMME 1. *“Art of sound – Sound of Art”*

**Partnership**

|           |           |  |
|-----------|-----------|--|
| ITALY     | Cosenza   | Conservatorio di Musica "S.Giacomantonio"      |
|           | Naples    | Conservatorio di Musica "S. Pietro a Majella"  |
|           | Genoa     | Conservatorio di Musica “N. Paganini”          |
| PORTUGAL  | Porto     | Universidade Católica Portuguesa               |
| SPAIN     | Barcelona | Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC) |
| DENMARK   | Aarhus    | Det Jyske Musikkonservatorium                  |
| BELGIUM   | Brussels  | Koninklijk Conservatorium                      |
| LITHUANIA | Kaunas    | University of Technology                       |
| FINLAND   | Helsinki  | Sibelius Academy                               |

## ***2. Phoenix: a multimedia Renaissance"***

**Istituto Coordinatore:** Conservatorio di Musica "Stanislao Giacomantonio"

### **Partnership**

|             |            |  |
|-------------|------------|--|
| ITALY       | Cosenza    | Conservatorio di Musica "S.Giacomantonio"        |
|             | Naples     | Conservatorio di Musica "S. Pietro a Majella"    |
| PORTUGAL    | Porto      | Escola Superior de Música e Artes do Espectáculo |
| NORWAY      | Tromsø     | Tromsø Universiy                                 |
| BELGIUM     | Brussels   | Koninklijk Conservatorium                        |
| POLAND      | Poznan     | Academy of Music "Paderewski"                    |
| TURKEY      | Izmir      | Yasar University                                 |
| NETHERLANDS | Aja        | The Royal Conservatoire                          |
| SLOVAKIA    | Bratislava | Academy of Performing Arts of Bratislava         |

## ***3. "La Follia: a post-modern journey inside improvised early music"***

**Istituto Coordinatore:** Conservatorio di Musica "Stanislao Giacomantonio"

### **Partnership:**

|          |         |  |
|----------|---------|--|
| ITALY    | Cosenza | Conservatorio di Musica "S.Giacomantonio"        |
| PORTUGAL | Porto   | Escola Superior de Música e Artes do Espectáculo |
|          | Lisbon  | Escola Superior de Música de Lisboa              |
| GERMANY  | Weimar  | Hochschule für Musik "Franz Liszt"               |
| GREECE   | Corfù   | Ionian University                                |
| LATVIA   | Riga    | Latvian Academy of Music                         |

**Attività decentrate dal 2007 ad oggi:**

STA outgoing (Mobilità docenti in Uscita) 103; STA incoming (Mobilità docenti in Entrata) 38

SMS outgoing (Mobilità studenti in Uscita) 18; SMS incoming (Mobilità studenti in Entrata) 13

SMP outgoing (Mobilità studenti per Tirocini di Eccellenza) 21

STT outgoing (Mobilità staff training in Uscita) 32; STT incoming (Mobilità staff training in Entrata) 23;

Il Conservatorio di Musica “Stanislao Giacomantonio” vanta 72 accordi bilaterali con istituzioni europee.

## **DIRITTO ALLO STUDIO**

Il Conservatorio eroga in collaborazione con l'Università della Calabria:

- borse di studio;
- alloggi;
- attività di collaborazione part-time.

|  |
|--|
| Dati 2006-2012<br>Numero idonei (esonero pagamento contributi): 242<br>Numero borse: 202<br>Numero collaborazioni studenti: 57<br>Numero alloggi: 28 |
|--|

## **GOVERNANCE**

### **Presidente**

Nominato dal Ministro del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca su terna designata dal Consiglio Accademico.

### **Direttore**

Eletto dal corpo docente.

### **Consiglio di Amministrazione**

Costituito dal Presidente, dal Direttore, da un rappresentante dei docenti, da un rappresentante del MIUR, da un rappresentante degli studenti. Il direttore amministrativo partecipa con diritto a esprimere parere sul deliberato.

### **Consiglio Accademico**

Presieduto dal Direttore, costituito da n. 10 docenti e n. 2 studenti.

### **Collegio dei Revisori**

Costituito da due membri, uno designato dal MEF ed uno designato dal MIUR.

### **Nucleo di Valutazione**

Costituito da tre membri nominati dal Consiglio di Amministrazione.

## **Collegio dei Professori**

### **Consulta degli Studenti**

L'Organo è eletto dagli studenti maggiorenni.

Tutti gli organi, tranne il collegio dei professori, restano in carica tre anni e possono essere confermati una sola volta consecutivamente.

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'Art.7, primo comma, del D.Lgs. 27 Ottobre 2009, n.150, ha introdotto un articolato sistema di valutazione della performance, stabilendo che *“le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la Performance Organizzativa ed Individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*

L'art.7, secondo comma, del D. Lgs. del 27 Ottobre 2009, n.150, sul medesimo sistema di valutazione della Performance, specifica che: *“La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:*

- a) Dagli organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'art.14 cui compete la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma let.e) del medesimo articolo;*
- b) .....*
- c) Dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli art.16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 /03/2001, n.165, come modificato dagli artt. 38 e 39 del presente decreto.”*

In merito alla costituzione dell'OIV all'interno delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale, l'art. 74, comma 4, del D. Lgs. Del 27 Ottobre 2009, n.150, stabilisce *”..Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi Indipendenti di*

*Valutazione di cui all'art.14 nell'ambito del sistema scolastico e delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale” de iure condendo che le competenze dell'OIV restano in capo al Nucleo di Valutazione.*

L'art. 45 comma 3 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n.165, come modificato dall'art. 57 del D.Lgs 27 Ottobre 2009, n. 150, prevede che “i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: a) alla performance individuale; b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione”.

L'art.2, comma 32, della legge finanziaria 2009, ha disposto che “*a decorrere dall'anno 2009 il trattamento economico accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni è corrisposto in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa*”

La metodologia che si intende adottare ai fini della performance organizzativa è quella introdotta nel Manuale dell'AEC 2007, individuata nel sistema PFVA (Progettare-Fare-Verificare- Adeguare)

### **3. DESTINATARI**

L'art. 1, primo comma, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, dispone che le norme del decreto legislativo si applicano ai dipendenti delle Amministrazioni, di cui all'art.2, comma 2, del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165, fermo quanto previsto dall'art.3, del D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165. In base a tale disposizione, dunque, le disposizioni di cui al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, si applicano al solo personale contrattualizzato.

In merito all'applicazione al personale docente del Titolo II e III del Decreto 150, l'art. 74, comma 4, stabilisce che “*con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, e con il Ministero dell'economia e delle Finanze sono determinati i limiti e le modalità di applicazione*

*delle disposizioni dei titoli II e III del presente decreto al personale docente ...delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale”*

Il DPCM di cui sopra all’art.10 dispone quanto segue:

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

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

2. Per le finalità di cui al comma 1.l’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), d’intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, secondo quanto previsto dal DPCM attuativo dell’art.13 comma 12 del decreto legislativo 150 del 2009, individua specifici obiettivi indicatori e standard nonché le modalità per attuare il ciclo di gestione della performance dei docenti delle Istituzioni Afam.”

Nelle more della sopra citata intesa non si applicherà il titolo II e III del decreto 150/2009 al personale docente.

Il presente Sistema di Valutazione e Misurazione sarà opportunamente integrato quando l’ANVUR individuerà “specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per attuare il ciclo di gestione della performance dei docenti delle Istituzioni Afam”.

Il sistema di valutazione e misurazione della Performance si applicherà al Conservatorio ed al personale TA, profilo EP, Area II ed Area I.

#### **4. AMBITO DI APPLICAZIONE**

Come previsto dal D.Lgs. 27 Ottobre 2009, n.150, la misurazione della Performance riguarda sia l'andamento della Performance della struttura organizzativa in cui il singolo lavora, sia la performance individuale in senso stretto.

Ai sensi dell'art.8, la **performance organizzativa** concerne:

- a. L'attuazione delle politiche attivate riguardo alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. La modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, con i soggetti interessati, con gli utenti ed con i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione e tramite supporti telematici;
- f. L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi. In ciò sarà di aiuto e supporto l'introduzione della contabilità analitica per centri di costo;
- g. La qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, attestati tramite certificazione di qualità;
- h. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione della **performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa** è invece collegata

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- c. alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione della **performance individuale del personale non dirigenziale** è invece collegata:

- a. Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b. Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

## **5. CONFRONTO CON ALTRE ISTITUZIONI AFAM**

In ambito nazionale il Conservatorio di Musica di Cosenza si distingue nel settore della formazione, della produzione ed in particolare nell'Internazionalizzazione.

L'internazionalizzazione registra accordi bilaterali tra i più numerosi del settore nazionale, così come anche nell'ambito delle attività decentrate Erasmus; è l'unico Conservatorio in Europa ad essere capofila di un Consortio Placement.

In ragione di quanto sopra indicato il Conservatorio "Stanislao Giacomantonio" assumerà a benchmarking il Conservatorio dell'Aia, Istituzione Accademica tra le più prestigiose in Europa.

## Capitolo I

### REQUISITI ESSENZIALI DEL SISTEMA

#### **1. Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.**

Entro il 15 Novembre di ogni anno l'organo di gestione approva gli obiettivi, i valori attesi di risultato ed i rispettivi indicatori da realizzare nell'anno, nonché nel triennio di riferimento; contestualmente l'organo di gestione individua il collegamento tra obiettivi ed allocazione risorse.

Il responsabile dell'unità organizzativa assegna gli obiettivi alle unità di personale, entro il 30 Novembre.

Il responsabile dell'unità organizzativa rileva, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, il grado di avanzamento degli obiettivi (sia della performance organizzativa, sia della performance individuale), identificando eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

Il responsabile dell'unità organizzativa entro il 30 luglio dell'anno di riferimento, ove necessario, promuove incontri con il personale, volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi da adottare.

Il nucleo di valutazione informa l'organo di gestione, con cadenza trimestrale, sullo stato di avanzamento degli obiettivi contenuti nel piano della performance.

Concluso l'anno accademico di riferimento:

- il Nucleo di Valutazione entro il 10 Novembre procede alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso.

Il Nucleo, con l'ausilio della scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi e utilizzando appositi descrittori, determina il punteggio da attribuire alla performance organizzativa.

Il Direttore con l'ausilio della scheda di valutazione adottata per il responsabile dell'unità organizzativa, propone la valutazione individuale del medesimo al Consiglio di Amministrazione.

- Il responsabile dell'unità organizzativa, con l'ausilio ove adottato di apposito sistema informatico, effettua la valutazione finale del personale dipendente tecnico amministrativo, rilevando:

- per ciascun obiettivo assegnato il valore dei risultati raggiunti;
- la valutazione della prestazione.

Entro il 15 dicembre dell'anno di riferimento, sulla base della valutazione acquisita si procede alla rendicontazione dei risultati all'organo di gestione, e per quanto di competenza all'RSU, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi. Tale rendicontazione è affissa all'albo istituzionale del Conservatorio di Musica.

Il nucleo di valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema ed a tal fine elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La capacità di discriminare in merito alla qualità ed al contenuto della prestazione lavorativa costituisce uno degli attributi principali di valutazione della performance. Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs 150/2009, infatti, la valutazione del personale responsabile di unità organizzativa è strettamente collegata anche alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dall'art.19 del citato decreto 150.

In merito alle responsabilità connesse alla gestione del sistema di misurazione e valutazione si rinvia a quanto specificatamente stabilito dal decreto 150/2009.

## **2. Procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Entro il 20 Novembre successivo all'anno accademico di riferimento è consegnato al valutato la sua valutazione approvata. Entro il 30 novembre il soggetto valutato può presentare richiesta di nuova valutazione adducendo giusti motivi di fatto e di diritto, al valutatore di seconda istanza, individuato nel direttore dell'Istituzione. Entro il 10 dicembre il valutatore di seconda istanza conferma la precedente valutazione o la modifica.

A seguito della valutazione di seconda istanza, il valutato può presentare ricorso giurisdizionale presso il giudice competente. Il soggetto valutato, assistito da un rappresentante sindacale, può attivare la procedura di conciliazione secondo le modalità definite dall'art. 65 del decreto legislativo 165/2001.

### **3. Modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti.**

Il sistema di misurazione e valutazione è introdotto ex novo, pertanto non necessita di alcun raccordo con precedenti sistemi applicati.

### **4. Modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.**

Il calendario di pianificazione degli obiettivi che si conclude il 15 Novembre di ogni anno consente di armonizzare pienamente il bilancio finanziario d'esercizio con gli obiettivi previsti.

Con la programmata adozione della contabilità economica per centri di costo, le informazioni relative alle risorse impiegate saranno desunte dai budget previsti nei singoli conti economici elaborati dai competenti uffici.

Contestualmente alle verifiche intermedie e finali delle performance si adotteranno i provvedimenti contabili di assestamento, nonché giusta rendicontazione del bilancio adottato.

Ciò consentirà un continuo monitoraggio contabile ed economico, delle risorse impiegate e dei costi sostenuti e, dal punto di vista finanziario, una contestuale verifica di entrate e spese sostenute.

## **5. Confronto con altre Istituzioni Afam**

Dati gli obiettivi e misurati i risultati, la performance del Conservatorio verrà comparata con una Istituzione AFAM di livello regionale, una nazionale ed una europea aventi analoghe caratteristiche logistiche, dimensionali e formative.

## Capitolo II

### Elementi del Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa.

#### A. Finalità del Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa

*1.a Attuazione delle politiche attivate riguardo alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività.*

In raccordo con la Mission del Conservatorio i bisogni della Collettività si individuano:

1. Nella diffusione della musica al fine di contribuire con l'investimento artistico e culturale alla soddisfazione di bisogni che emergono a causa della limitata conoscenza, della limitata formazione, e del limitato studio della musica e della sua arte, così da consentire all'*animus civis* di nutrirsi dell'arte, affinché il *civis* plasmato dalla *sensibilità dell'arte* muova il *Suo vivere civile* ispirandosi ai valori etici, morali e sociali insiti nella cultura e nell'arte musicale.

2. Nella diffusione della musica al fine di rendere accessibile alla collettività l'ascolto e lo studio della cultura e dell'arte della musica, nel tentativo di colmare quel deficit di fruizione e formazione proprio della società.

In ragione della soddisfazione dei bisogni sopra evidenziati, la politica sviluppata dal Conservatorio di Musica di Cosenza, sempre in raccordo con la propria Mission Istituzionale, si concretizza in piani formativi, di produzione e ricerca volti a formare e diffondere la cultura e l'arte musicale a partire dal territorio di pertinenza fino ad ambiti internazionali.

La politica attuata al fine di colmare il gap sopra riportato, prevede un'attività istituzionale prioritariamente volta:

a favorire e sostenere l'attività formativa e di produzione in collaborazione con enti locali regione e attori politici e sociali in grado di contribuire a diffondere e disseminare l'arte musicale sul territorio;

a favorire e sostenere il processo di internazionalizzazione attraverso una politica di sostegno alle mobilità ed in genere agli scambi culturali con paesi europei ed internazionali;

a favorire e sostenere la comunicazione istituzionale volta a diffondere l'offerta formativa, di produzione e ricerca;

a favorire e sostenere il potenziamento delle strutture così da garantire spazi adeguati e utili alla formazione e diffusione dell'arte musicale.

Nel prosieguo di questo capitolo l'esplicitazione di mission, vision, piani, programmi, obiettivi, illustrerà più dettagliatamente quanto qui anticipato.

*2.a Attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.*

Il programma riportato nei punti di sintesi a) b) e c) rappresenta le azioni da realizzare in conformità alle priorità politiche dell'Istituto :

- a) sviluppare e consolidare i percorsi formativi previsti dalla riforma
- b) consolidare l'attività di produzione
- c) avviare e consolidare l'attività di ricerca

La realizzazione dei programmi verrà registrata periodicamente annotando su un diario di bordo quanto realmente svolto e realizzato annualmente, in corrispondenza alla pianificazione annuale.

La pianificazione per l'a.a. 2012/2013 prevede di garantire i sotto riportati percorsi formativi:

vecchio ordinamento, pre accademici, accademici;

prevede, inoltre, la realizzazione delle attività di produzione e ricerca risultano elencate nel documento di programmazione dell'a.a. 2012/2013.

I progetti IP internazionali risultano elencati nel Piano delle Performance.

La Partecipazione al Consortium Erasmus Placement ARTS -Art's Role in Training For Student, con Capofila il Conservatorio "Stanislao Giacomantonio". Partnership:

Conservatori di Cesena, Frosinone, Latina, L'Aquila, Modena, Napoli, Palermo, Pescara, Torino, Vicenza, Amministrazione provinciale di Cosenza, Confindustria di Cosenza, Euroform RFS.

La Customer Satisfaction misurerà gli standard qualitativi e quantitativi delle attività istituzionali sopra descritte.

La spesa in relazione all'iniziale allocazione delle risorse sarà misurata mediante giuste schede di bilancio.

### *3.a Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.*

Il grado di soddisfazione dei destinatari del servizio, ossia di studenti e società in genere, sarà acquisita attraverso interviste, questionari, schede informative. Il materiale sarà distribuito manualmente durante le attività e telematicamente attraverso modalità interattive. Le informazioni verranno acquisite attraverso prototipi di schede, suscettibili di variazioni, laddove le stesse risultino più funzionali all'acquisizione di dati ed informazioni relative alle diverse attività istituzionali. La customer satisfaction sarà valido strumento di rilevazione del grado di soddisfazione

### *4.a Modernizzazione, miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi.*

Il Conservatorio di Musica "Stanislao Giacomantonio", che è parte del sistema Afam è un centro di eccellenza nell'ambito formativo, di produzione e di ricerca, nonché nel settore legato all'internazionalizzazione. In quanto tale è impegnato nella modernizzazione e nel miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali.

In particolare l'anno 2012 ha visto l'applicazione del sistema di certificazione della qualità, necessario ad evidenziare eventuali fragilità di iter, processi e procedure al fine di ricomporre le debolezze del sistema amministrativo e migliorare l'organizzazione e le competenze professionali dell'Istituto.

La capacità di attuazione di piani e programmi è attestata mediante indicatori riportati nel presente documento e piano delle performance.

Inoltre è stata avviata l'acquisizione telematica di piani di studio ed altre istanze degli studenti al fine di ottimizzare l'uso delle risorse umane e nel contempo di facilitare agli studenti l'iter amministrativo legato alla frequenza di corsi ed attività.

Ancora nell'anno in corso si è programmato l'avvio di un progetto pilota in merito all'applicazione della contabilità analitica per centri di costo, al fine di evidenziare costi reali delle attività, avere contezza del reale avanzo esistente e quindi adottare strategie utili al contenimento dei costi, alla razionalizzazione delle spese, all'evidenziazione della ricchezza prodotta.

*5.a Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.*

In adempimento al decreto 150 del 2009 si avvieranno azioni e procedure volte a sviluppare un sistema continuo di relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi; al fine di avviare tali relazioni, volte ad ottimizzare i servizi offerti e quindi acquisire informazioni utili, si adotteranno gli strumenti illustrati nel prg 3.

*6.a Efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.*

In merito all'attività di didattica il consiglio accademico, giuste delibere 15/2012 , 19/2012 e 20/2013, ha stabilito criteri volti al contenimento dei costi da sostenere a carico del bilancio.

In merito all'attività di produzione e ricerca il Conservatorio si propone di utilizzare prioritariamente risorse umane interne anche al fine di minimizzare i costi delle attività; inoltre si attiveranno procedure volte a sensibilizzare enti esterni a sostenere l'attività concertistica.

La realizzazione di tali obiettivi potrà essere riscontrata attraverso l'applicazione della contabilità analitica che evidenzia l'effettivo costo e produzione di ricchezza di ogni singola attività esaminata e legata ad un budget inizialmente assegnato.

*7.a Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. Definizione di standard qualitativi e quantitativi di misurazione.*

In relazione alla misurazione della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati si farà riferimento agli indicatori individuati nelle precedenti pagine, oltre che alle schede ed al materiale volto ad acquisire le informazioni dagli utenti attraverso i sistemi ed i processi indicati al paragrafo precedente. L'esperimento svolto in questo primo anno di rilevazione sarà successivamente migliorato e perfezionato con l'eventuale utilizzo di software e supporti scientifici volti proprio all'analisi specifica di interesse.

L'ottimizzazione di procedimenti amministrativi sarà perseguita attraverso la certificazione di qualità ed attraverso l'avvio ed il monitoraggio di iter e procedure volte ad evidenziare fragilità da ricomporre. Per tale obiettivo si utilizzeranno le schede destinate alla valutazione delle performance del personale.

Di seguito vengono indicate qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati dalla struttura amministrativa, con la definizione degli standard qualitativi e quantitativi di misurazione.

**SERVIZI EROGATI dal settore I:**

**PROTOCOLLO**

**DEFINIZIONE DEL PROCESSO:**

**- Protocollo in entrata**

1. accoglienza del pubblico;
2. ricezione della documentazione da registrare in entrata;
3. ove possibile, immediata protocollazione e comunicazione, a richiesta, del numero di protocollo;
4. assegnazione interna della documentazione e relativa archiviazione.

**- Protocollo in uscita**

1. accoglienza dei responsabili dei vari uffici;
2. ricezione atti da registrare;
3. protocollazione dei documenti e contestuale archiviazione;
4. invio della documentazione per via tradizionale (posta, corrieri o affissioni all'albo) o per via telematica (Pec, email, albo sito internet).

## **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio tende ad accogliere l'utenza sia interna che esterna. Nei confronti di tutti i soggetti si tende a registrare le richieste e/o a fornire riscontri contestualmente alle istanze.

Rispetto agli uffici interni, in particolare, il protocollo svolge opera di assegnazione delle documentazioni arrivate, e spedizione (telematica e/o cartacea) delle documentazioni in uscita presso Enti e Privati. Le modalità di erogazione sono di tipo telematico e in caso di necessità (mal funzionamento del programma di protocollo) in modalità cartacea.

## **TEMPISTICA**

La tempistica del servizio di protocollo è immediata o può variare a seconda della velocità di connessione di rete: il servizio è erogato con l'utilizzo di un programma on line.

## **PROCEDURE DI SPESA E RIMBORSI DI MISSIONI**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

#### **- Acquisti in economia con indagine di mercato**

1. ricezione delle richieste di acquisto e/o verifica dei bisogni primari degli uffici (toner, carta, penne ecc.);
2. individuazione dei fornitori;
3. invio richiesta di preventivo con quesito sui dati per richiesta D.U.R.C.;
4. ricezione preventivo e richiesta D.U.R.C. con i dati inviati dalla ditta;

5. verifica offerte, impegno di spesa e invio Buono d'Ordine a firma del Direttore Amministrativo e/o Direttore di Ragioneria;
6. ricezione della merce (verificata la regolare fornitura dei beni), della fattura e del D.U.R.C., invio fascicolo di spesa completo all'Ufficio di Ragioneria per la liquidazione.

- **Acquisto sul sito acquistiinretepa.it**

1. individuazione dei beni da acquistare;
2. ricerca dei beni sul sito internet acquisti in rete della Pubblica Amministrazione;
3. impegno di spesa;
4. ordine diretto;
5. firma digitale;
6. invio al sistema telematico;
7. ricezione dei beni (verificata la regolare fornitura della merce) e della fattura, invio fascicolo di spesa completo all'Ufficio di Ragioneria per la liquidazione.

**Rimborsi spesa per missioni**

1. ricezione documentazione attestante la spesa;
2. calcolo del dovuto;
3. invio fascicolo completo all'Ufficio di Ragioneria per la liquidazione.

**ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

I servizi sopra descritti hanno lo scopo rispettivamente di garantire il funzionamento della struttura assicurando la presenza di materiale di consumo e beni di prima necessità per il funzionamento della macchina amministrativa nonché dell'Istituto, e di attribuire il rimborso delle spese anticipate al personale in missione per l'Istituto. I servizi pertanto si rivolgono sia all'utenza interna sia a quella esterna.

**TEMPISTICA**

La tempistica dei suddetti servizi è varia. Per gli acquisti in economia di norma tutta la procedura si conclude entro 90 gg.; per le procedure su acquistiinrete.it le variazioni di

tempo sono esclusivamente legate alla tempistica di consegna della merce ordinata, di norma entro 30 gg dall'avvio della procedura si effettua l'ordine di spesa; infine per i rimborsi di missione i tempi di massima sono di 20 giorni dalla ricezione della documentazione attestante le spese.

## **GESTIONE STRUTTURA**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

- individuazione dei guasti e/o cattivi funzionamenti di impianti, macchine d'ufficio;
  - verifica della possibile riparazione con intervento del personale addetto alla piccola manutenzione;
  - in caso di impossibilità a procedere alla riparazione con personale interno, richiesta di intervento con contestuale preventivo e richiesta D.U.R.C. a ditta esterna;
  - verifica offerte e invio Buono d'Ordine a firma del Direttore Amministrativo e/o Direttore di Ragioneria;
5. effettuato l'intervento di riparazione (verificata l'esecuzione a regola d'arte dell'intervento), ricevuta la fattura e il D.U.R.C., invio fascicolo di spesa completo all'Ufficio di Ragioneria per la liquidazione.

### **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio ha lo scopo di garantire il funzionamento ordinario della struttura. Il servizio è erogato attraverso la consultazione delle banche dati dei manutentori istituzionali, o attraverso il supporto dell'Amministrazione Provinciale, ente deputato alla cura dei locali e della struttura.

### **TEMPISTICA**

La tempistica dei servizi è varia in quanto legata alla risposta delle ditte contattate ed ai tempi di esecuzione del servizio, di norma si oscilla tra 24/48 ore per le urgenze, o 15/30 gg per l'attività ordinaria.

### **SERVIZI EROGATI dal settore II:**

## **UFFICIO PERSONALE**

### **ASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO**

#### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO:**

##### *Procedure interne*

4. Inserimento on-line Bandi e Graduatorie d'Istituto CINECA-AFAM;
5. individuazione e presa di servizio del personale reclutato;
6. informazione su reclutamento (contatto a sportello-contatto telefonico);
7. consegna e compilazione modulistica per reperimento dati ai fini della elaborazione e stipula del contratto;
8. compilazione e stipula contratti di lavoro personale docente/non docente;
9. registrazioni dati attraverso sistema informatico;
10. dichiarazione L.A.V.;
11. elaborazione registro contratti personale esterno.

##### *Procedura con enti o altri uffici*

12. Invio pratiche per il visto di controllo della Ragioneria Provinciale dello Stato;
13. invio pratiche alla D.T.E.F. del Tesoro per pagamenti dovuti dallo Stato;
14. rilascio certificati di servizio e attestati per Contratti prestazione, Borse di studio e Co.Co.Co;
15. invio della pratica all'Ufficio di Ragioneria per la liquidazione delle competenze del Conservatorio.

### **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato con modalità varie (front – office, telefonica, telematica); per l'erogazione del servizio ci si avvale di software di gestione forniti dal ministero di appartenenza e/o da ditte all'uopo preposte ed operanti nel settore AFAM. Il servizio è erogato nei confronti di personale interno ed esterno.

## **TEMPISTICA**

La tempistica del procedimento quando si tratta di processo interno si concentra in attività espletata contestualmente alla richiesta, e/o entro i tempi e le scadenze previste dalle vigenti disposizioni di legge; per la seconda tipologia di procedura i tempi variano a seconda della definizione della pratica. Di norma le attività vengono definite entro 30 gg. e/o entro i tempi e le scadenze previste dalle vigenti disposizioni di legge.

## **PIANO DI LAVORO E ORDINE DI SERVIZIO DEL PERSONALE T.A.**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

#### *Procedura inizio anno accademico*

1. Consegna modulistica relativo al piano delle attività dell'anno accademico di riferimento;
2. verifica delle disponibilità;
3. assegnazione piano di lavoro per l'A.A.;
4. consegna mansionario per l'A.A.;
5. individuazione del personale coadiutore dedicato al supporto delle attività di produzione artistica;
6. ordine di servizio per autorizzazione allo straordinario del personale T.A.

#### *Procedure fine anno accademico*

- Riepilogo attività con verifica delle attività aggiuntive e dello straordinario svolto;
- Elaborazione delle griglie relative ai compensi dell'attività aggiuntiva e dello straordinario T.A.;
- invio della pratica all'Ufficio di Ragioneria del Conservatorio per la liquidazione.

## **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato prevalentemente con supporto telematico. Il servizio è erogato nei confronti di personale interno.

## **TEMPISTICA**

La tempistica del procedimento di attività di inizio anno viene effettuata nell'arco di 10/20 giorni decorrenti dalla definizione del piano delle attività approvato dai competenti organi; la procedura inerente l'attività di fine anno, trattandosi di raccolta dati e verifica degli stessi, viene effettuata nell'arco di circa 30/45 giorni dalla conclusione dell'anno accademico di riferimento.

## **NOMINA ATTIVITÀ AGGIUNTIVE E NOMINE SEDE DECENTRATA PERSONALE DOCENTE.**

### **DEFINIZIONE DEL PROCEDIMENTO**

#### *Procedura Frontale*

- Richiesta disponibilità;
- comunicazione nomina a mezzo fonogramma o frontale;
- nomine attività aggiuntive e nomina per sedi decentrate;
- distribuzione e ritiro del monte ore.

#### *Procedure a seguito raccolta dati*

- elaborazione del calendario delle lezioni delle sedi decentrate con verifica disponibilità aule presso la sede di lezione;
- controllo orario attività svolta dai docenti;
- rendicontazione per la richiesta di liquidazione dei contributi agli Enti delle sedi decentrate;
- elaborazione delle griglie dei compensi attività aggiuntive docenti;
- elaborazione delle tabelle di pagamento relative all'attività svolta presso le sedi decentrate;
- invio della pratica all'Ufficio di Ragioneria del Conservatorio per la liquidazione.

## **ANALISI DELLE MODALITÀ DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato con il supporto di sistemi telematici. Il servizio è erogato nei confronti di personale interno ed esterno.

## **TEMPISTICA**

La tempistica dell'iter amministrativo sopra descritto avviene entro 30 gg dall'avvio del procedimento.

## **GESTIONE DEL PERSONALE DOCENTE E NON DOCENTE**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

- Inserimento su software di gestione dei dati anagrafici del personale;
- registrazioni assenze, ferie, permessi, scioperi e adempimenti connessi relativi al personale dipendente;
- trasmissione telematica di assenza per salute/sciopero/mandato politico;
- ricerca e stampa attestati di malattia su sito inps servizio;
- elaborazione e invio visite medico-fiscali;
- domanda ricostruzione di carriera;
- consegna modulistica e successiva raccolta per domande assegni familiari, detrazioni familiari, richiesta prestiti.

### *Procedure a seguito raccolta dati*

- Inserimento on-line domande detrazioni familiari;
- rilascio certificati di servizio e certificazione per libere - professioni;
- pratiche di pensione;
- TFS/TFR;
- modello DL86/88 bis (disoccupazione);
- controllo e gestione domande di mobilità
- caricamento on-line delle relative domande di mobilità;
- procedure on-line per scelta sedi per il solo personale docente inserito nelle GNE e L.143;
- preparazione per relazioni tecnico-didattiche docenti;
- decreti conferma in ruolo personale T.A;
- elaborazione e successiva procedura dei Decreti: assenze, anno sabatico, ricostruzione carriera.

## **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato con modalità varie: supporto telematico - on line – cartaceo. Il servizio è erogato a personale interno ed esterno.

## **TEMPISTICA**

La tempistica dei procedimenti sopra descritti è effettuata entro i termini di legge previsti da ciascun iter.

## **RITENUTE D'ACCONTO E ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

- compilazione su modelli per ritenute d'acconto e relativa spedizione;
- comunicazioni relative agli incarichi affidati dalle pubbliche amministrazioni ai pubblici dipendenti e a collaboratori esterni;
- comunicazione per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica in tre periodi dell'anno (30 aprile, 30 giugno e 31 dicembre);
- invio fascicoli Ufficio di Ragioneria per verifiche ed adempimenti successivi.

## **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato attraverso il supporto di strumenti telematici. Il servizio ha uso e finalità interna all'Istituto.

## **TEMPISTICA**

La tempistica del procedimento viene effettuata entro i 30 gg dall'avvio dell'iter.

## **SERVIZI EROGATI dal settore III:**

## **PRODUZIONE ARTISTICA**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

- Gestione pratiche per allievi e docenti impegnati con l'Orchestra Sinfonica;

- Gestione pratiche per allievi e docenti impegnati con Orchestra di Fiati;
- Gestione pratiche per allievi e docenti impegnati con Orchestra Jazz;
- Gestione pratiche per allievi e docenti impegnati con Ensemble di Musica antica.

#### *Step analitici*

- Nomina docenti interni;
- individuazione degli esterni a supporto delle Orchestre tramite consultazione database interno e/o database di altri Conservatori;
- nomina dei musicisti e convocazione a mezzo tel. e/o e-mail dei musicisti esterni;
- contratti di prestazione occasionale;
- adempimenti Siae;
- agibilità Enpals;
- comunicazione LAV;
- calcolo del compenso, completo di tabella, con l'aggiunta di eventuali spese e oneri fiscali a carico del musicista e a carico del Conservatorio;
- denuncia Mensile Unificata.

#### *Per attività esterne*

- Eventuali prenotazioni viaggi e soggiorni;
- eventuale rimborso per spese sostenute.

### **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato con modalità varie: supporto telematico - on line – cartaceo. Il servizio è erogato a personale interno ed esterno.

### **TEMPISTICA**

Il procedimento si conclude entro 45 gg dall'avvio. Gli adempimenti fiscali e contributivi sono effettuati entro i termini di legge.

### **PRESTITO STRUMENTI MUSICALI:**

## **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

- Consegna modulo prestito;
- carico del modulo su apposito registro;
- scarico del modulo su registro ad avvenuta restituzione.

## **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato con modalità varie: supporto telematico - on line – cartaceo. Il servizio è erogato al personale interno ed esterno.

## **TEMPISTICA**

Il procedimento si conclude in rispetto di quanto stabilito dal regolamento interno del prestito degli strumenti.

## **MASTER CLASS CON MAESTRI ESTERNI DI CHIARA FAMA**

### **DEFINIZIONE DEL PROCESSO**

- Verifica programmazione delle attività approvate dagli organi competenti;
- contatto telefonico e scritto del Maestro interno, coordinatore della Master class;
- invito formale all'esperto esterno;
- contratti di prestazione occasionale;
- Eventuale agibilità Enpals;
- comunicazione Lav;
- pagamento Siae;
- denuncia mensile unificata (per versare i contributi Enpals) che si effettua entro il 25 del mese successivo alla prestazione.
- calcolo del compenso completo di tabella con cachet, spese e oneri fiscali a carico del Maestro e a carico del Conservatorio;
- consegna all'ufficio Economato della documentazione suddetta al fine di fare il mandato di pagamento.

## **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE**

Il servizio viene erogato con modalità varie: supporto telematico - on line – cartaceo. Il servizio è erogato prevalentemente a personale esterno.

## **TEMPISTICA**

Il procedimento si conclude entro 30 gg. dall'avvio.

## **SERVIZI EROGATI dal settore IV:**

### **SERVIZI EROGATI: UFFICIO dell' Attività DIDATTICA**

#### **MACROPROCESSI:**

Il lavoro della segreteria didattica può essere analizzato dividendo il lavoro complessivo in quattro grandi aree detti "Macroprocessi".

#### **Primo Macroprocesso: Ammissione studenti**

La tipologia di utenza che usufruisce del servizio è esterna dal Conservatorio, in genere è rivolto o ai genitori di candidati minorenni o ai candidati stessi.

#### **Secondo Macroprocesso: Gestione organizzativa/burocratica del periodo curriculare degli studenti**

La tipologia di utenza che usufruisce del servizio è interna al Conservatorio, in genere sono gli studenti o i loro genitori.

#### **Terzo Macroprocesso: Erogazione dei servizi del diritto allo studio**

La tipologia di utenza che usufruisce del servizio è interna al Conservatorio, in genere sono gli studenti dei corsi superiori.

#### **Quarto Macroprocesso: Rilascio del titolo di studio acquisito**

La tipologia di utenza che usufruisce del servizio è oramai esterna al Conservatorio; in genere sono ex studenti che hanno completato gli studi.

Ogni macroprocesso è strutturato in più processi che a loro volta sono divisi in fasi.

**1° MACROPROCESSO :**  
**Introduzione dell'utenza esterna al Conservatorio**

*Processo iniziale: "Informativa per gli esterni e acquisizione dati"*

| <b>Definizione processi</b>           | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b>                                 |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Informativa a sportello               | Frontale - Telefonica - Mail          | Immediata   |
| Acquisizione domande ammissione       | Posta- a mano - Fax                   | Immediata   |
| Acquisizione domande esami privatisti | Posta- a mano - Fax                   | Immediata   |
| Lavorazione ed elaborazione dei dati  | -                                     | 3 settimane dalla conclusione e ricezione domande |

*Processo intermedio: "Esami ammissione"*

| <b>Definizione processi</b>                           | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b>                      |
|---|---------------------------------------|--|
| Redazione e Pubblicazione calendario esami ammissioni | Albo - Sito web - telefono            | 5 giorni dalla acquisizione delle date |
| Nomine docenti  | Fonogramma                            | 1 settimana                            |
| Creazione e stampa verbali esami                      | Informatizzato                        | 1 settimana                            |
| Redazione e pubblicazione graduatorie esami           | Albo - Sito web                       | 5 giorni concluso l'iter degli Esami   |

Processo Finale: *“Immatricolazione e corsi”*

| Fasi  | Modalità di erogazione | Tempo lav.                                      |
|---|------------------------|---|
| Creazione e rilascio modulistica per immatricolazione | Sportello - Sito web   | 1 settimana                                     |
| Emanazione dei decreti per gli ammessi                | Albo - sito web        | Immediata                                       |
| Informativa e gestione dei Piani di studio            | Sportello – Telefonica | Informativa: Immediata<br>Gestione: 3 settimane |

2° MACROPROCESSO:

Gestione organizzativa/burocratica del percorso di studi degli studenti

Processo base: *“Gestione dati”*

| Definizione Processi                       | Analisi Modalità di erogazione | Tempistica                                      |
|--|--------------------------------|---|
| Creazione modulistica e rilascio moduli    | Sportello - sito web           | 5 giorni  |
| Informativa e gestione dei Piani di studio | Sportello – Telefonica         | Informativa: Immediata<br>Gestione: 3 settimane |
| Acquisizione domanda rinnovo iscrizione    | A mano – Posta                 | Immediata                                       |
| Acquisizione Piani di studio               | Mail                           | Immediata                                       |
| Lavorazione ed elaborazione dei dati       | -                              | 3 settimane dalla conclusione ricezione dati    |

Processo secondario: *“Gestione corsi e pubblicazioni classi”*

| <b>Definizione Processi</b>          | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b>                                      |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| Inserimento ed elaborazioni dati PdS | -                                     | 3 settimane dalla conclusione della ricezione dei dati |
| Formazioni classi e corsi            | -                                     | 1 settimana  |
| Redazione e pubblicazioni classi     | Albo                                  | 3 giorni   |
| Nomine docenti                       | A mano                                | 1 settimana  |

Processo di verifica: *“Preparazione e gestione sessioni esami”*

| <b>Definizione Processi</b>                     | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b>                      |
|---|---------------------------------------|--|
| Creazione e rilascio moduli prenotazione        | Sito web – mail                       | 1 settimana                            |
| Distribuzione elenchi prenotati ai dipartimenti | A mano – mail                         | 4 giorni                               |
| Acquisizione commissioni e date esami           | A mano – mail                         | -                                      |
| Pubblicazione calendario d’esame                | Sito – Albo                           | 5 giorni dalla acquisizione delle date |
| Nomine docenti                                  | Fonogramma                            | 1 settimana                            |

### 3° MACROPROCESSO:

#### Erogazione dei servizi del diritto allo studio

##### Processo base: *"Bando di concorso"*

| <b>Definizione processi</b>                   | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b> |
|---|---------------------------------------|-------------------|
| Creazione e pubblicazione bando e modulistica | Sportello - Sito web                  | 2 settimane       |
| Acquisizione domande                          | A mano-Posta                          | Immediata         |

##### Processo secondario: *"Gestione dei dati acquisiti"*

| <b>Definizione processi</b>   | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b>        |
|---|---------------------------------------|--------------------------|
| Lavorazione ed elaborazione dei dati                                      | Informatizzata                        | 2 settimane              |
| Gestione richiesta alloggi  | -                                     | 2 settimane              |
| Redazione e pubbl. graduatorie provvisorie                                | Albo - Sito Web                       | 5 giorni concluso l'iter |
| Acquisizione di eventuali ricorsi   | A mano                                | -                        |
| Redazione e pubblicazione graduatorie definitive                          | Albo - Sito Web                       | 3 giorni concluso l'iter |
| Comunicazione della I fase della procedura all'ente Erogatore dei servizi | Posta - mail                          | Immediata                |

Processo di verifica: *“Verifica e comunicazione al Centro Residenziale Unical”*

| <b>Definizione Processi</b>  | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b> |
|--|---------------------------------------|-------------------|
| Verifica ex-post del merito  | -                                     | 3 giorni          |
| Comunicazione della II fase della procedura all'ente Erogatore dei servizi | Posta – mail                          | Immediata         |

4° MACROPROCESSO:

Rilascio del titolo di studio acquisito

Processo base: *“Acquisizione richieste”*

| <b>Definizione Processi</b>           | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b> |
|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| Acquisizione richieste certificazioni | A mano – Posta                        | Immediata         |
| Controllo ed elaborazione dati        | Informatizzato                        | 7 giorni          |
| Compilazione e rilascio certificato   | A mano – Posta                        | 30 giorni         |

Processo Intermedio: *“Richiesta pergamene”*

| <b>Definizione processi</b>                         | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b> |
|---|---------------------------------------|-------------------|
| Invio richiesta pergamene presso il MIUR            | Posta                                 | 30 giorni         |
| Carico e scarico in registri propri delle pergamene | -                                     | 15 giorni         |

Processo Finale: *“Rilascio titolo”*

| <b>Definizione Processi</b>           | <b>Analisi Modalità di erogazione</b> | <b>Tempistica</b>   |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|
| Controllo e redazione delle pergamene | -                                     | 3 mesi per anno accademico<br>- compatibilmente con le altre attività |
| Comunicazione interessati             | Fonogramma                            | 5 giorni  |

## **SERVIZI EROGATI DALL'UFFICIO DI RAGIONERIA**

### **Liquidazione compenso docenti e contrattisti esterni**

#### **Definizione del processo:**

- registrazione contratto trasmesso dall'ufficio del personale;
- impegno di spesa su capitolo di pertinenza;
- verifica documentale a conclusione attività ;
- elaborazione cedolino dello stipendio mediante ausilio di software di gestione;
- liquidazione compenso;
- svolgimento degli adempimenti connessi alla liquidazione del compenso. Di particolare rilievo si sottolinea l'ottemperanza a scadenziario fiscale con predisposizione e trasmissione dichiarazioni fiscali (Emens, Dm10, DMA CUD, mod. 770, dichiarazione Irap, ritenute d'acconto, ecc.).

#### **Analisi delle modalità di erogazione:**

Relativamente al suddetto servizio, appare rilevante l'utilizzo di tutti gli applicativi "Office" (Word, Excel, Outlook, ecc.) per la redazione di schemi e tabelle e per ogni altra comunicazione necessaria tra uffici; per la parte più propriamente contabile, viene utilizzato un software di gestione della contabilità, mentre tutti gli adempimenti fiscali vengono ottemperati esclusivamente on-line, utilizzando piattaforme fornite dagli enti previdenziali e assistenziali interessati dalle dichiarazioni fiscali.

#### **TEMPISTICA**

I tempi del procedimento corrispondono a quelli definiti dalla vigente normativa

## **Liquidazione fatture a seguito di forniture di beni e/o servizi**

### **Definizione del processo:**

- acquisizione richiesta di fabbisogno;
- controllo e scelta della procedura per l'affidamento del servizio e/o procedura di acquisto;
- firma del buono d'ordine e conseguente impegno di spesa sul capitolo di pertinenza;
- verifica fornitura, con eventuale procedura di collaudo e conseguente liquidazione del dovuto mediante emissione e firma del relativo mandato di pagamento;
- svolgimento degli adempimenti connessi alla liquidazione del compenso (es. fascicolazione e archiviazione dei fascicoli di pagamento) ed eventuale procedura di inventario dei beni acquisiti.

### **Analisi delle modalità di erogazione:**

Relativamente al suddetto servizio, appare rilevante l'utilizzo di tutti gli applicativi "Office" (Word, Excel, Outlook, ecc.) per la redazione di schemi e tabelle e per ogni altra comunicazione necessaria tra uffici; per la parte più propriamente contabile, viene utilizzato un software di gestione della contabilità. Vale la pena sottolineare l'importanza delle comunicazioni telefoniche con fornitori, ditte, e società interessate da tale servizio; modalità che spesso pare essere la migliore per la risoluzione di dubbi e problemi di varia natura.

### **TEMPISTICA**

I tempi di chiusura del procedimento sono di 30 gg decorrenti dall'avvio dei singoli step delle attività sopra descritte.

## **Rapporti con l'Istituto cassiere**

### **Definizione del processo:**

- interfaccia esclusiva e quotidiana con l'Istituto cassiere per la gestione del conto corrente del Conservatorio e per ogni problematica riguardante gli aspetti contabili ma anche quelli più propriamente amministrativi;
- invio dei mandati di pagamento e delle reversali d'incasso emesse dal Istituto;
- verifica di cassa periodica per certificare la corrispondenza tra i dati contabili interni e dati contabili dell'Istituto cassiere;
- raccolta dei mandati e delle reversali quietanzati ed archiviazione degli stessi;
- verifica fascicoli ed archiviazione dei medesimi.

### **Analisi delle modalità di erogazione:**

Relativamente al suddetto servizio, appare rilevante l'utilizzo di un software di gestione della contabilità e di un applicativo on-line (TesoWeb) fornito dall'Istituto cassiere per gestire anche telematicamente lo scambio di informazioni. Vale la pena sottolineare l'importanza delle comunicazioni telefoniche con gli operatori ai quali è affidato il servizio di cassa; modalità che spesso pare essere la migliore per la risoluzione di dubbi e problemi di varia natura.

### **TEMPISTICA**

Il procedimento descritto prevede la contestualità delle azioni, e/o un periodo di 5/10 gg decorrenti dall'istanza.

## **SERVIZI RIVOLTI VERSO UTENTI INTERNI**

### **Liquidazione compenso attività aggiuntive personale docente e personale tecnico amministrativo**

#### **Definizione del processo:**

- registrazione della nomina ricevuta dall'ufficio del personale;
- impegno di spesa su capitolo di pertinenza;
- verifica documentale al termine della prestazione;
- controllo contabile su tabelle di pagamento;
- elaborazione procedure di liquidazione compensi mediante ausilio di software di gestione;
- liquidazione compenso mediante emissione e firma del relativo mandato di pagamento;
- svolgimento degli adempimenti connessi alla liquidazione del compenso. Di particolare rilievo si sottolinea l'ottemperanza a scadenziario fiscale con predisposizione e trasmissione dichiarazioni fiscali (Conguaglio contributivo e fiscale PRE1996, dichiarazione Irap, ecc.).

#### **Analisi delle modalità di erogazione:**

Relativamente al suddetto servizio, appare rilevante l'utilizzo di tutti gli applicativi "Office" (Word, Excel, Outlook, ecc.) per la redazione di schemi e tabelle e per ogni altra comunicazione necessaria tra uffici; per la parte più propriamente contabile, viene utilizzato un software di gestione della contabilità, mentre tutti gli adempimenti fiscali vengono ottemperati esclusivamente on-line, utilizzando piattaforme fornite dagli enti previdenziali e assistenziali interessati dalle dichiarazioni fiscali.

## **TEMPISTICA**

I tempi di chiusura del procedimento sono di 30 gg decorrenti dall'avvio della trasmissione del fascicolo da parte dell'ufficio personale.

### **Liquidazione del Rimborso missioni e trasferte al personale interno**

#### **Definizione del processo:**

- registrazione nomina ricevuta dall'ufficio del personale;
- impegno di spesa su capitolo di pertinenza;
- verifica di avvenuta missione;
- elaborazione procedure di liquidazione rimborso spese con controllo e verifica documenti contabili consegnati;
- liquidazione rimborso dovuto mediante emissione e firma del relativo mandato di pagamento.

#### **Analisi delle modalità di erogazione:**

Relativamente al suddetto servizio, appare rilevante l'utilizzo di tutti gli applicativi "Office" (Word, Excel, Outlook, ecc.) per la redazione di schemi e tabelle e per ogni altra comunicazione necessaria tra uffici; per la parte più propriamente contabile, viene utilizzato un software di gestione della contabilità.

## **TEMPISTICA**

I tempi di chiusura del procedimento sono di 30 gg decorrenti dall'avvio della trasmissione del fascicolo da parte dell'ufficio personale.

### **Controllo ore lavorate dal personale interno**

#### **Definizione del processo:**

- gestione ordinaria del software di acquisizione delle timbrature con stampa mensile di report e tenuta registro cartaceo del personale tecnico amministrativo;
- controllo e verifica delle ore lavorate;

- eventuali comunicazioni agli interessati in merito ad anomalie sulle singole situazioni;
- riepilogo mensile di debiti e/o crediti orari del personale interessato.

### **ANALISI DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE:**

Relativamente al suddetto servizio, appare rilevante l'utilizzo di tutti gli applicativi "Office" (Word, Excel, Outlook, ecc.) per la redazione di schemi e tabelle e per ogni altra comunicazione necessaria tra uffici; per la parte più propriamente contabile, viene utilizzato un software di gestione della contabilità.

### **TEMPISTICA**

I tempi di chiusura del procedimento sono di 30 gg

### **STANDARD DI QUALITÀ**

| Dimensioni    | Sotto dimensioni  | Indicatori   | Modalità di misurazione  | Standard |
|---------------|---|--|--|----------|
| Accessibilità | Accessibilità fisica  | Collegamenti mezzi pubblici<br>Abbattimento barriere architettoniche<br>Front Office 10.00 12.00 da lunedì a venerdì<br>Ricezioni telefonate 12.00 13.30 da lunedì a venerdì                                     | N. di reclami accolti sulla base di un giudizio di pertinenza rispetto al servizio erogato   | 100 %    |
|               | Accessibilità multicanale   | Informazioni sul web<br>TOTEM interni all'Istituto   | n. tipologie di servizio per le quali esistono sul sito web informazioni relative alla corretta modalità di accesso / n. tipologie di servizio erogate | 100 %    |
| Tempestività  | <b>Ufficio di Ragioneria</b><br>Entro i termini di scadenza stabiliti da leggi/regolamenti /circolari | Entro il 10% di giorni antecedenti ai termini fissati da leggi/regolamenti/accordi/prassi/delibere/determine di organi o strutture competenti, salvo per il protocollo il cui indicatore resta la contestualità. | n. di giorni antecedenti ai ai termini fissati da leggi/regolamenti/accordi/prassi /delibere/determine di organi o strutture competenti                |          |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p><b>Protocollo:</b></p> <p>contestuale alla richiesta</p> <p><b>Procedura di spesa e rimborsi:</b></p> <p>30 gg dalla chiusura del fascicolo</p> <p><b>Gestione struttura:</b></p> <p>in caso di urgenza<br/>1/3 gg</p> <p>ordinaria entro 30 gg dalla necessità</p> <p><b>Produzione Artistica:</b></p> <p>30 gg dall'avvio del procedimento</p> <p><b>Didattica</b></p> <p>Entro i tempi deliberati e/o fissati dall'organo o dalla struttura didattica competenti</p> <p>Entro 30 gg per certificati ed attestazioni</p> |  |  |
|--|---|--|--|

|             |   |  |  |  |
|-------------|---|--|--|--|
|             | <p><b>Ufficio Personale</b></p> <p>Entro i termini di scadenza stabiliti da leggi/regolamenti/circolari</p> <p>Entro 30 gg per certificati ed attestazioni</p> <p><b>Internazionalizzazione/Erasmus</b></p> <p>Entro i termini di scadenza stabiliti da leggi/regolamenti/circolari/accordi</p> <p><b>Diritto allo studio</b></p> <p>90 gg dalla pubblicazione del bando assegnazione borse</p> |  |  |  |
| Trasparenza | Responsabili  | <p>Publicazione sul sito web delle informazioni riguardanti il responsabile del servizio</p> | N. giorni necessari per l'aggiornamento sul sito web |  |
|             | Procedure di contatto   | <p>Publicazione sul sito web delle informazioni riguardanti le modalità di contatto</p>      | N. giorni necessari per l'aggiornamento sul sito web |  |
|             | Tempistiche di risposta   | <p>Publicazione sul sito web della tempistica programmata</p>                                | N. giorni necessari per l'aggiornamento sul sito web |  |
|             | Eventuali costi a carico dell'utente  | <p>Publicazione sul sito web di eventuali costi a carico</p>                                 | Costi a carico dell'utente                           |  |

|           |              | dell'utente                     |  |          |
|-----------|--------------|---------------------------------|--|----------|
| Efficacia | Conformità   | Regolarità dei servizi erogati  | N. servizi erogati<br>conformemente alla normativa<br>di riferimento / n. servizi erogati        | 100<br>% |
|           | Affidabilità | Pertinenza dei servizi erogati  | N. di reclami accolti sulla base di<br>un giudizio di pertinenza rispetto<br>al servizio erogato |          |
|           | Compiutezza  | Esaustività dei servizi erogati | N. di reclami accolti sulla base di<br>un giudizio di pertinenza rispetto<br>al servizio erogato |          |

#### *8.a Raggiungimento degli obiettivi di promozione di pari opportunità.*

Nell' Istituto si registra il rispetto delle pari opportunità, ciò ovviamente laddove la politica istituzionale ha autonomia di autodeterminazione. Anche in futuro si tenderà a favorire politiche di promozione di pari opportunità.

## **B. Impianto Metodologico del Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa**

E' possibile offrire una lettura sistemica delle diverse dimensioni della performance:

**Soddisfazione  
bisogni  
collettività**

**Attuazione di piani e  
Programmi**

**Modernizzazione e miglioramento  
qualitativo dell'organizzazione**

**Efficienza nell'impiego delle risorse (riduzione dei  
costi ed ottimizzazione dei tempi)**

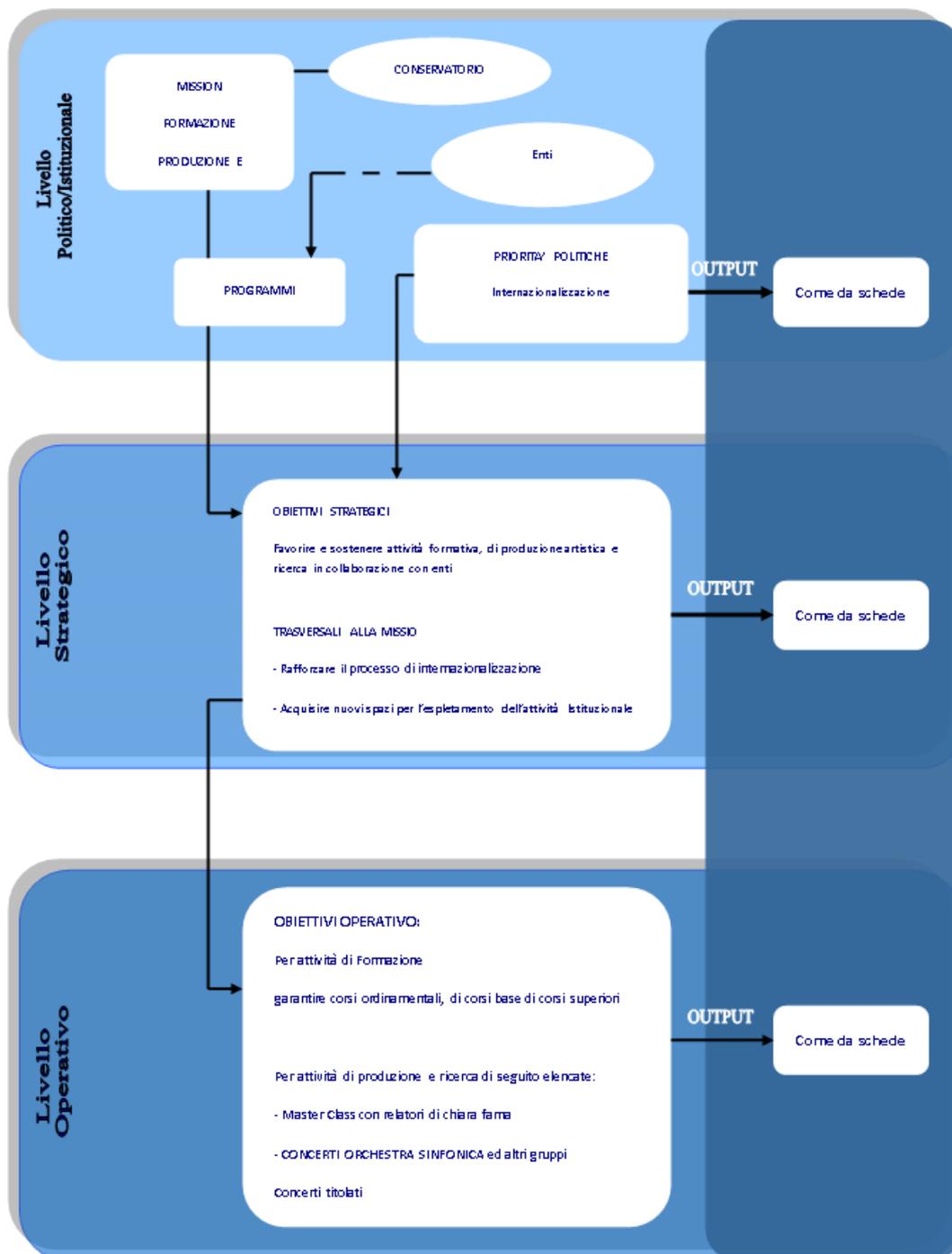
**Qualità e Quantità delle prestazioni e  
dei servizi erogati**

Ogni fase è propedeutica alla successiva: per conseguire il fine ultimo dell'organizzazione, ossia la soddisfazione dei bisogni della collettività, è necessario assicurare qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati così come garantire l'efficiente impiego delle risorse a disposizione.

Ad ogni dimensione della performance, così come sopra rappresentato, corrisponde un diverso sistema di misurazione.

*1.b L'individuazione della mission, della vision, dei programmi e delle priorità politiche.*

La Mission del Conservatorio di Musica è individuata dalla Legge 508/1999, “Formazione Produzione e Ricerca in ambito musicale”. La vision è Formazione, Produzione e Ricerca da sviluppare e consolidare in ambito internazionale. La definizione di programmi e priorità politiche, è riportata nei sottostanti riquadri.



L'infrastruttura di supporto ed i soggetti responsabili dei processi di acquisizione, confronto selezione ed analisi, interpretazione e diffusione dati sono indicati nelle singole schede allegare ed in linea generale sono in primo step gli assistenti preposti alla registrazione dei dati, coadiuvati e diretti dal direttore amministrativo.

### *2.b Il collegamento delle diverse componenti all'interno della valutazione della performance organizzativa*

Il collegamento fra le diverse componenti avviene nell'ambito del processo di definizione degli obiettivi.

## **C Modalità di definizione e revisione di obiettivi ed indicatori.**

### *1.c Il sistema degli obiettivi e degli indicatori*

Gli obiettivi strategici individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale", nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirla.

Gli obiettivi strategici hanno durata triennale. Il conseguimento dell'obiettivo strategico ha come premessa necessaria l'efficace realizzazione delle attività programmate ossia il conseguimento degli obiettivi operativi e dei relativi piani d'azione.

Gli obiettivi operativi costituiscono gli obiettivi d'azione dell'anno di riferimento, e sono collegati al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate al centro di responsabilità. Essi rappresentano la specificazione degli obiettivi strategici, sono dunque funzionali al raggiungimento di tali obiettivi.

L'individuazione di obiettivi strategici ed operativi comporta l'individuazione di nozioni di efficacia differenziata.

Si distingue tra:

efficacia strategica, connessa al raggiungimento di obiettivi strategici, rilevante per la responsabilità dell'organo di gestione;

efficacia operativa, relativa agli obiettivi operativi, la cui realizzazione è assegnata al responsabile dell'unità organizzativa;

Nelle allegare schede si riportano gli obiettivi strategici ed operativi.

Ad ogni obiettivo operativo e strategico sono associati uno o più indicatori finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo stesso.

Ciascun indicatore riportato nelle allegate schede risulta rispondente ai seguenti requisiti:

Comprensibilità: risulta chiaramente definito, contestualizzato, comprensibile anche a persone con conoscenze non specialistiche;

Rilevanza: utile e significativo per coloro che lo utilizzano ed attribuibile ad attività chiave fra quelle svolte dall'organizzazione;

Confrontabilità: consente comparazione (banchmarking);

Fattibilità: consente la raccolta di informazioni per la sua misurazione, comporta costi sostenibili in termini di risorse umane e finanziarie, nonché di sistemi informativi;

Affidabilità: rappresenta in maniera sufficientemente accurata la realtà che si sta misurando.

### *2.c Il processo di definizione degli obiettivi strategici ed operativi*

Il processo di definizione degli obiettivi inizia con l'adozione della programmazione dell'organo accademico, entro il 10 settembre. Tale documento indica le priorità formative, di produzione e ricerca da perseguire nel corso dell'anno successivo.

Entro il 30 Settembre sulla base delle sopra dette priorità, l'organo di gestione adotta le linee di indirizzo, con contestuale elaborazione degli obiettivi strategici ed operativi.

Entro il 15 Ottobre gli uffici competenti definiscono indicatori e target, ed il RUO predispone i documenti contabili finanziari in collegato agli obiettivi deliberati.

La stesura del budget rifletterà risorse ed obiettivi da realizzare.

Entro il 15 Novembre l'organo di Gestione delibera gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

### *3.c Ridefinizione degli obiettivi*

Per cause non inizialmente prevedibili gli obiettivi possono essere ridefiniti.

La ridefinizione può comportare l'introduzione di nuovi obiettivi, o la revisione di obiettivi precedentemente assegnati.

La ridefinizione viene proposta dall'organo accademico in stretto coordinamento con il nucleo di valutazione.

## Capitolo III

### ELEMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### 4.1 Valutazione della performance

Valutare, etimologicamente, significa *dare peso – valorizzare*. La valutazione è dunque uno strumento di gestione del personale che viene utilizzato al fine di migliorare le prestazioni individuali e quindi della struttura. Utilizzando la valutazione come strumento di gestione il Conservatorio di Musica tende a:

- valorizzare il dipendente;
- individuare i punti di debolezza ed i punti di forza, e agire al fine di comporre le fragilità;
- favorire il processo di comunicazione;
- rafforzare il senso di appartenenza ad un gruppo e all'Istituzione.

Vi è dunque un innegabile intreccio tra la valutazione dell'organizzazione, che fa parte di un ciclo di gestione che include la definizione degli obiettivi ed il controllo, e la valutazione delle persone, la quale è mirata più a motivare le risorse umane che non a sanzionare.

La valutazione della performance del personale coadiutore ha come oggetto:

- La valutazione della prestazione.

La valutazione della performance del personale amministrativo non dirigenziale ha come oggetto:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la valutazione della prestazione.

La valutazione della performance del personale amministrativo EP1 non responsabile dell'Unità Organizzativa ha come oggetto:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il comportamento organizzativo.

La valutazione delle prestazioni del personale EP2 non dirigenziale responsabile dell'unità organizzativa ha come oggetto:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- le competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione deve basarsi su dati oggettivi e concreti, il periodo di riferimento è l'anno accademico. Si è ritenuto necessario evitare che l'attività di valutazione venga organizzata in modo burocratico.

Si ritiene necessario evidenziare la dotazione organica di diritto del personale ta del Conservatorio:

categoria I N. 21 coadiutori

categoria II N.6 assistenti

categoria EP1 N.1 Direttore di Ragioneria

categoria EP2 N.1 Direttore Amministrativo RUO

#### **4.2 Assegnazione degli obiettivi**

Il sistema di valutazione si muove su tre livelli:

- obiettivi del Conservatorio;
- obiettivi del responsabile di unità organizzativa;
- obiettivi individuali.

Necessariamente prima sono individuati gli obiettivi dell'Istituto, successivamente vengono assegnati gli obiettivi al Direttore Amministrativo in qualità di responsabile dell'unità organizzativa ed infine ai dipendenti, salvo per l'AREA I.

Gli obiettivi possono essere:

di tipo quantitativo, che presuppongono precisi valori numerici (costi, quantità, dimensioni);

di tipo qualitativo, che presuppongono elementi non direttamente quantificabili (come la soddisfazione dell'utenza) ma per i quali è necessario definire indicatori misurabili (numero reclami, ecc.).

Gli obiettivi devono essere:

- concordati con il valutato, e possibilmente condivisi;
- impegnativi, ma raggiungibili;
- definiti in modo chiaro e sintetico;
- associati ad indicatori di verifica;
- pesati in relazione all'effettiva importanza per l'Istituto dei risultati da conseguire.

L'assegnazione degli obiettivi è formalizzata con apposita **scheda assegnazione obiettivi**.

Il numero degli obiettivi assegnati dovrebbe, possibilmente, essere compreso da un minimo di due ad un massimo di tre, in funzione del livello di responsabilità.

Tali obiettivi devono essere associati a precisi indicatori di verifica, quindi misurabili e pesati rispetto alla realizzazione dello stesso obiettivo. Il totale dei pesi assegnati ai diversi obiettivi deve essere uguale a 50.

La valutazione è effettuata per ogni obiettivo, scegliendo tra cinque livelli che determinano il grado di misurazione dell'obiettivo stesso:

- Obiettivo completamente realizzato;
- Obiettivo quasi completamente realizzato;
- Obiettivo realizzato per metà;
- Obiettivo realizzato solo in parte;
- Obiettivo non realizzato;

### **4.3 Valutazione delle prestazioni**

In merito alla valutazione della prestazione del personale:

per il COADIUTORE e per l'ASSISTENTE verrà dato valore: **all'Affidabilità, alla Professionalità, al Dinamismo relazionale dei comportamenti.**

Gli indicatori avranno per i due profili professionali un diverso contenuto e quindi una diversa tipologia di misurazione.

Per il PERSONALE EP1 non responsabile di unità organizzativa, verrà dato valore a:

- *Comportamento organizzativo*, nelle sotto dimensioni del **grado di autonomia** nell'organizzazione e gestione delle attività, del **grado di coinvolgimento nelle decisioni**, del **grado di autonomia nella risoluzione dei problemi tecnico amministrativi**.

Per il PERSONALE EP2 responsabile di UO verrà dato valore a:

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura*, nelle sotto dimensioni di  
**numero di unità di personale coordinato;**  
**autonomia come orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi ed alle responsabilità sulla scelta e sull'impiego delle risorse.**
- *competenze professionali e manageriali dimostrate*, nelle sotto dimensioni di  
**valorizzazione delle risorse umane**, ossia alla capacità di valorizzare il proprio personale motivandoli e curando lo sviluppo delle loro professionalità;  
**situazioni critiche**, ossia capacità di anticipare situazioni critiche e predisporre adeguati piani e misure di intervento.
- *capacità di valutazione dei propri collaboratori*, nelle sotto dimensioni della capacità di **differenziare la valutazione del proprio personale**

Le singole schede allegate conterranno in dettaglio gli indicatori della valutazione della performance dei dipendenti.

#### **4.4 Valutazione finale**

La valutazione complessiva della performance del dipendente dell'ara I è data dalla valutazione della sola prestazione, nel punteggio max di 50; mentre la valutazione complessiva della performance del dipendente dell'area II, dell'EP1, e dell'EP2

Responsabile dell'Unità Organizzativa, è data dalla somma della valutazione legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, con la valutazione della prestazione, per un totale max di punti 100 ( 50 per obiettivi + 50 per prestazione).

L'integrazione tra valutazione del raggiungimento degli obiettivi e valutazione delle prestazioni risulta necessaria. La prima valutazione ha carattere transitorio, mentre la valutazione delle seconde determina il reale valore dell'organizzazione ed ha carattere stabile.

Attraverso la valutazione della performance del dipendente l'amministrazione ha interesse alla valorizzazione sia del raggiungimento dell'obiettivo, sia della professionalità propria del dipendente.

Il raggiungimento del solo obiettivo non esprime una valutazione globale e omnicomprensiva della performance, inoltre tale valutazione potrebbe essere vincolata a fattori contingenti, a volte indipendenti dall'azione del singolo. Ecco allora, ad integrazione e completamento, la necessaria valutazione della prestazione che tende invece ad evidenziare la performance, più propriamente legata alle attitudini, alle capacità, alle competenze, alla maturata esperienza, alla diligenza, alla perizia, ed alla responsabilità nell'espletamento delle attività quotidiane di lavoro.

Il sistema di valutazione pensato risponde ad una duplice finalità:

1. Rappresenta l'apporto individuale posto in essere per il raggiungimento dell'output e dell'outcome istituzionale;
2. Riflette il possesso di quei requisiti di professionalità che caratterizzano l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'agire della pubblica amministrazione.

Dare valore alla performance vorrà dire, allora, dare valore all'azione pubblica; vorrà dire, allora, stimolare un maggior rendimento; vorrà dire, allora, recuperare il senso di appartenenza istituzionale, che significa sentire l'onore ed il pregio del lavorare in una Pubblica Istituzione che si fregia di offrire servizi e prestazioni, rivolte alla collettività, di livelli e standard qualitativamente importanti. Le azioni messe in campo e la pressione sui risultati, nelle sue declinazioni di merito, premialità e trasparenza, vengono individuate come leve capaci di elevare gli standard minimi di qualità dei servizi erogati e produrre vantaggi reali alla gestione della *res pubblica*.

Il Conservatorio di Musica “Stanislao Giacomantonio” crede fortemente che la valutazione sia uno strumento indispensabile per la valorizzazione del personale, così da stimolare il circolo virtuoso di produttività interna.

Utilizzando proprio il richiamo dell’Onorevole Brunetta a Seneca riteniamo opportuno, però, non dimenticare che “ *la fama segue il merito, così come l’ombra segue l’uomo. Ma la fama, per produrre risultati duraturi, ha bisogno di tempo*” ed aggiungiamo di *risorse, di cultura nuova, di teste e braccia* consapevoli della necessità del cambiamento.

# Allegati per la misurazione della Performance Organizzativa

## Individuazione OUTCOME PRIORITA' POLITICHE

### A1 Obiettivo: rafforzare il processo di internazionalizzazione

#### Outcome A1: Implementare la formazione con il confronto con realtà accademiche internazionali

**Tab 1.**

| Programma di riferimento                                     | Leadership di programma | Descrizione delle priorità politiche di riferimento   | Priorità dell'outcome Percentuale dell'outcome sul programma | Variabili chiavi   |                        |
|--|-------------------------|---|--|--|------------------------|
|  |                         |   |  | Effetti desiderati   | Effetti non desiderati |
| Programma 1<br>Rafforzare processo di internazionalizzazione | SI                      | Internazionalizzazione<br>Tale priorità si ricollega al programma 1, e risponde alla scelta di voler favorire lo scambio ed il confronto interculturale. Ciò al fine di accrescere l'esperienza e quindi la formazione internazionale, in risposta al trattato di Lisbona | 100%   | Corsi formativi, e/o percorsi in collaborazione con enti stranieri |                        |

**Tab 2. Stakeholder Destinatari**

| Outcome tab 1  | Stakeholder Destinatari |   |   |
|--|-------------------------|---|---|
|  | Denominazione           | Positivamente o negativamente interessati dagli effetti | Ampiezza dell'impatto (Alta, Media o Bassa) |
| Outcome colmare gap diffusione arte musicale in territorio calabrese | Studenti e personale    | P   | A   |

**Tab 3 Stakeholder Contributor**

| Outcome Tab 1 | Stakeholder Contributor  |                                   |                                |   |   |
|---------------|--|-----------------------------------|--------------------------------|---|---|
|               | Denominazione soggetto   | Tipologia Pubblico/Privato        | Soggetto abilitante vincolante | Modalità del Contributo                                   | Rilevanza (percentuale su totale outcome) |
| Outcome A1    | Istituzioni afam<br>Istituzioni accademiche internazionali<br>Imprese internazionali | Enti Pubblici<br><br>Enti Privati | Soggetti Abilitanti ANLLP      | Accordi bilaterali per attività di mobilità<br><br>Intese | 90%                                       |

Individuare indicatore di OUTCOME

Tab.4

| Descrizione dell'Outcome   | Indicatore dell'outcome   | Target                             |
|--|---|------------------------------------|
| Implementare gli scambi culturali significherà avere una ricaduta sull'attività dell'Istituto, ciò in risposta all'obiettivo strategico, al programma ed alla Mission Istituzione, nonché al fabbisogno della collettività | Numero accordi con Istituzioni europee e numero scambi<br><br>Numero scambi in out ed incoming<br><br>ARTS<br><br>Numero IP | Consolidare Progetti Programma LLP |

Tab 4.2 test della fattibilità dell'indicatore

|   |  |
|---|--|
| Indicatore outcome obiettivo strategico internazionalizzazione            | Accordi bilaterali e n. mobilità e placement numero IP |
| Responsabilità dell'alimentazione dei dati                                | Assistente dedicato all'internazionalizzazione         |
| Dato reperibile internamente o esternamente all'amministrazione (I) o (E) | Internamente   |
| Periodicità di rilevazione (giorni)                                       | Ogni 180 giorni  |
| Tempestività data (giorni)  | Entro 30 giorni dalla rilevazione                      |
| Verificabilità del dato (si/no)   | Si   |
| Esattezza "ex ante" (scala da 0 = a 10)                                   | 10   |
| Manipolabilità "ex post" del dato (scala 0 a 10)                          | 0  |
| Supporto informativo (cartaceo e elettronico)                             | Supporto cartaceo                                      |
| Applicativo a supporto  | Software di gestione                                   |

Tab 4.3 test di validazione della qualità dell'indicatore

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Indicatori valutazione da 1 a 10 |  |
|----------------------------------|--|

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| comprensibilità      | Chiaro   | Si |
|                      | Contestualizzato   | Si |
|                      | Concreto assenza di<br>ambiguità   | Si |
| rilevanza            | Si riferisce ai programmi  | Si |
|                      | Utile e significativo per gli<br>utilizzatori  | Si |
|                      | Attribuibile alle attività chiavi  | Si |
| confrontabilità      | Permette comparazioni nel<br>tempo tra diverse<br>organizzazioni, attività e<br>standard | Si |
| fattibilità          | Fattibile a livello finanziario  | Si |
|                      | Fattibile in termini temporali   | Si |
|                      | Fattibile in termini di sistemi<br>informativi alimentati                                | Si |
| affidabilità         | Rappresenta accuratamente<br>ciò che si sta misurando                                    | Si |
|                      | Completa il quadro della<br>situazione integrandosi con<br>altri indicatori              | Si |
| Giudizio complessivo | Si basa su dati di qualità   | Si |

Tab 5 legare gli outcome agli obiettivi strategici

| Outcome  | Obiettivo strategico                              | Peso relativo (%) dell'obiettivo strategico al raggiungimento dell'outcome | Descrizione<br>Del contributo dell'obiettivo strategico all'outcome  | Variabili pienamente controllabili dell'amministrazione | Variabili parzialmente controllabili dell'amministrazione | Variabili non controllabili dell'amministrazione |
|--|---|--|--|---|---|--|
| Internazionalizzazione, x colmare gap diffusione ascolto e studio dell'arte musicale in territorio calabrese | Consolidare il processo di internazionalizzazione | 25%  | consolidare gli scambi tendere a favorire la crescita dell'internazionalizzazione del conservatorio e quindi a colmare il gap di diffusione della musica in territorio calabrese | Si  |   |  |

Tab. 6 A

Legare le macroazioni agli obiettivi strategici

| Obiettivo strategico                             | Indicator e di output  | target                             | Macro azioni  | Peso relativo delle azioni (%)<br><br>Al raggiungimento dell'obiettivo strategico | responsabile   | Contributor  |
|--|------------------------|------------------------------------|---|---|----------------|--|
| Rafforzare il processo di internazionalizzazione | Progetti Programma LLP | Consolidare progetti Programma LLP | Attività decentrate Erasmus<br><br>Capofila consorzio<br><br>Capofila gestione IP | 20%<br><br>30%<br><br>30%   | Ufficio Relint | ANLLP<br><br>MIUR<br><br>Istituzioni AFAM<br><br>Istituzioni accademiche internazionali<br>Imprese<br><br>Internazionali |

Tab. 6B individuare fattibilità indicatori di output dal punto di vista informativo

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| Indicatore output obiettivo strategico internazionalizzazione             |                                       |
| Responsabilità dell'alimentazione dei dati                                | Assistente all'internazionalizzazione |
| Dato reperibile internamente o esternamente all'amministrazione (I) o (E) | Internamente                          |
| Periodicità di rilevazione (giorni)                                       | Ogni 180 giorni                       |
| Tempestività del data (giorni)  | Entro 30 giorni dalla rilevazione     |
| Verificabilità del dato (si/no)   | Si                                    |
| Esattezza "ex ante" (scala da = a 10)                                     | 10                                    |
| Manipolabilità "ex post" del dato (scala 0 a 10)                          | 0                                     |
| Supporto informativo (cartaceo e elettronico)                             | Supporto cartaceo                     |
| Applicativo a supporto  | Non in uso per tutte le azioni        |

Tab 6 C Analizzare la qualità degli indicatori di output

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Indicatori valutazione da 1 a 10 |  |
|----------------------------------|--|

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| comprensibilità      | Chiaro   | Si |
|                      | Contestualizzato   | Si |
|                      | Concreto assenza di<br>ambiguità   | Si |
| rilevanza            | Si riferisce ai programmi  | Si |
|                      | Utile e significativo per gli<br>utilizzatori  | Si |
|                      | Attribuibile alle attività chiavi  | Si |
| confrontabilità      | Permette comparazioni nel<br>tempo tra diverse<br>organizzazioni, attività e<br>standard | Si |
| fattibilità          | Fattibile a livello finanziario  | Si |
|                      | Fattibile in termini temporali   | Si |
|                      | Fattibile in termini di sistemi<br>informativi alimentati                                | Si |
| affidabilità         | Rappresenta accuratamente<br>ciò che si sta misurando                                    | Si |
|                      | Completa il quadro della<br>situazione integrandosi con<br>altri indicatori              | Si |
| Giudizio complessivo | Si basa su dati di qualità   | Si |

## Individuazione OUTPUT obiettivi strategici PRODUZIONE ARTISTICA

### B relativi alla produzione artistica.

#### Output:

**Tab 1.**

| Programma di riferimento   | Leadership di programma | Descrizione delle priorità politiche di riferimento   | Priorità dell'outcome Percentuale dell'outcome sul programma | Variabili chiavi   |                        |
|--|-------------------------|---|--|--|------------------------|
|  |                         |   |  | Effetti desiderati   | Effetti non desiderati |
| Sviluppare e consolidare i percorsi previsti dalla riforma nel campo della produzione artistica in collaborazione con enti | sì                      | Tale priorità si ricollega al programma di diffusione dell'attività sul territorio, e risponde alla scelta di voler favorire la formazione degli studenti in campo artistico. Inoltre si intende sviluppare la cultura musicale dei cittadini e consolidare il rapporto tra il Conservatorio e la società | 100%   | Concerti di musica sinfonica, jazz, da camera, elettronica, antica, ecc. | NESSUNO                |

**Tab 2. Stakeholder Destinatari**

| Outcome tab 1 | Stakeholder Destinatari studenti e cittadini  |   |   |
|---------------|---|---|---|
|               | Denominazione   | Positivamente o negativamente interessati dagli effetti | Ampiezza dell'impatto (Alta, Media o Bassa) |
| Outcome A1    | Incrementare formazione artistica degli studenti ampliare la cultura musicale dei cittadini e il loro legame con il Conservatorio | P   | A   |

**Tab 3 Stakeholder Contributor**

| Outcome<br>Tab 1 | Stakeholder Contributor  |                            |                                |                                      |   |
|------------------|--|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---|
|                  | Denominazione e soggetto   | Tipologia Pubblico/Privato | Soggetto abilitante vincolante | Modalità del Contributo              | Rilevanza (percentuale su totale outcome) |
| Outcome          | Amministrazioni pubbliche quali comuni, province, regione; istituzioni quali università; | Pubblico/privato           | nessuno                        | Contributi economici e/o in servizi; | 80%                                       |

Individuare indicatore di OUTCOME

Tab.4

| Descrizione dell'Outcome   | Indicatore dell'outcome   | Target  |
|--|---|---|
| Realizzare attività in diversi generi musicali, con organici diversi ed in diversi contesti significa garantire ad un ampio spettro di studenti attività di formazione artistica adeguata. Inoltre significa allargare la cultura musicale di fasce di pubblico diversificate, con interessi musicali differenti. Si colma così il gap di diffusione della musica sul territorio | Attività di produzione dell'Orchestra sinfonica, di gruppi da camera, di ensemble jazz e di altri ensemble. | Partecipazione alle attività di produzione artistica di studenti afferenti a tutti i dipartimenti |

Tab 4.2 test della fattibilità dell'indicatore

|   |   |
|---|---|
| Indicatore outcome obiettivo strategico<br>Produzione artistica           | Realizzare attività di produzione orchestra sinfonica, ecc. |
| Responsabilità dell'alimentazione dei dati                                | Assistente ufficio produzione artistica                     |
| Dato reperibile internamente o esternamente all'amministrazione (I) o (E) | Internamente  |
| Periodicità di rilevazione (giorni)                                       | Ogni 180 giorni   |
| Tempestività del data (giorni)  | Entro 30 giorni dalla rilevazione                           |

|  |                   |
|--|-------------------|
| Verificabilità del dato (si/no)                  | Si                |
| Esattezza "ex ante" (scala da = a 10)            | 10                |
| Manipolabilità "ex post" del dato (scala 0 a 10) | 0                 |
| Supporto informativo (cartaceo e elettronico)    | Supporto cartaceo |
| Applicativo a supporto                           | Non in uso        |

Tab 4.3 test di validazione della qualità dell'indicatore

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Indicatori valutazione da 1 a 10 |  |
|----------------------------------|--|

|                      |   |    |
|----------------------|---|----|
| Comprensibilità      | Chiaro  | Si |
|                      | Contestualizzato  | Si |
|                      | Concreto assenza di ambiguità   | Si |
| Rilevanza            | Si riferisce ai programmi   | Si |
|                      | Utile e significativo per gli utilizzatori                                      | Si |
|                      | Attribuibile alle attività chiavi   | Si |
| Confrontabilità      | Permette comparazioni nel tempo tra diverse organizzazioni, attività e standard | Si |
| Fattibilità          | Fattibile a livello finanziario   | Si |
|                      | Fattibile in termini temporali  | Si |
|                      | Fattibile in termini di sistemi informativi alimentati                          | Si |
| Affidabilità         | Rappresenta accuratamente ciò che si sta misurando                              | Si |
|                      | Completa il quadro della situazione integrandosi con altri indicatori           | Si |
| Giudizio complessivo | Si basa su dati di qualità  | Si |

Tab 5 legare gli outcome agli obiettivi strategici

| Outcome  | Obiettivo strategico   | Peso relativo (%) dell'obiettivo strategico al raggiungimento dell'outcome | Descrizione<br>Del contributo dell'obiettivo strategico all'outcome  | Variabili pienamente controllabili dell'amministrazione | Variabili parzialmente controllabili dell'amministrazione | Variabili non controllabili dell'amministrazione |
|--|--|--|--|---|---|--|
| Così da colmare gap diffusione Musica sul territorio | Realizzare attività in diversi generi musicali, con organici diversi ed in diversi contesti. | 100%   | Attraverso l'implementazione della Produzione artistica realizzata attraverso diversi generi musicali, diversi organici e diversi contesti, si favorirà la diffusione della musica sul territorio e quindi si colmerà il gap di deficienza di ascolto, comunicazione e studio dell'arte musicale | Si  |   |  |

Tab. 6 A

Legare le macroazioni agli obiettivi strategici

| Obiettivo strategico   | Indicatore di output                     | Target  | Macro azioni   | Peso relativo delle azioni (%)<br><br>Al raggiungimento dell'obiettivo strategico | responsabil e | Contributor                             |
|--|--|---|--|---|---------------|---|
| Realizzare attività in diversi generi musicali, con organici diversi ed in diversi contesti. | Afferenza degli studenti ai dipartimenti | Produzione artistica Orchestra sinfonica, Jazz, da camera | Collaborazioni con enti esterni<br><br>Concerti su tutto il territorio | 100%  | Direttore     | Amministrazioni pubbliche, enti esterni |

Tab. 6B individuare fattibilità indicatori di output dal punto di vista informativo

|   |  |
|---|--|
| Indicatore output obiettivo strategico                                    | Verificare afferenza studenti a più dipartimenti |
| Responsabilità dell'alimentazione dei dati                                | Assistente ufficio di produzione artistica       |
| Dato reperibile internamente o esternamente all'amministrazione (I) o (E) | Internamente                                     |
| Periodicità di rilevazione (giorni)                                       | Ogni 180 giorni                                  |
| Tempestività del data (giorni)  | Entro 30 giorni dalla rilevazione                |
| Verificabilità del dato (si/no)   | Si   |
| Esattezza "ex ante" (scala da 0 = a 10)                                   | 10   |
| Manipolabilità "ex post" del dato (scala 0 a 10)                          | 0  |
| Supporto informativo (cartaceo e elettronico)                             | Supporto cartaceo                                |
| Applicativo a supporto  | Non in uso                                       |

Tab 6 C Analizzare la qualità degli indicatori di output

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Indicatori valutazione da 1 a 10 | Partecipazione alle attività di produzione artistica di studenti afferenti a più dipartimenti |
|----------------------------------|---|

|                      |   |    |
|----------------------|---|----|
| comprensibilità      | Chiaro  | Si |
|                      | Contestualizzato  | Si |
|                      | Concreto assenza di ambiguità   | Si |
| rilevanza            | Si riferisce ai programmi   | Si |
|                      | Utile e significativo per gli utilizzatori                                      | Si |
|                      | Attribuibile alle attività chiavi   | Si |
| confrontabilità      | Permette comparazioni nel tempo tra diverse organizzazioni, attività e standard | Si |
| fattibilità          | Fattibile a livello finanziario   | Si |
|                      | Fattibile in termini temporali  | Si |
|                      | Fattibile in termini di sistemi informativi alimentati                          | Si |
| affidabilità         | Rappresenta accuratamente ciò che si sta misurando                              | Si |
|                      | Completa il quadro della situazione integrandosi con altri indicatori           | Si |
| Giudizio complessivo | Si basa su dati di qualità  | Si |

## Individuazione OUTPUT obiettivo operativo Conservatorio

### Obiettivo attività di FORMAZIONE

**Output: garantire la realizzazione corsi ordinamentali, pre accademici ed accademici**

**Tab 1.**

| Programma di riferimento                | Leadership di programma  | Descrizione delle priorità politiche di riferimento         | Priorità dell'output Percentuale dell'outcome sul programma | Variabili chiavi                                 |                        |
|---|--------------------------|---|---|--|------------------------|
|   |                          |   |   | Effetti desiderati                               | Effetti non desiderati |
| Favorire e sostenere attività formativa | Conservatorio di Cosenza | Garantire corsi ordinamentali, pre accademici ed accademici | 100%  | garantire offerta didattica in linea con riforma |                        |

**Tab 2. Stakeholder Destinatari**

| Outcome tab 1  | Stakeholder Destinatari |   |   |
|--|-------------------------|---|---|
|  | Denominazione           | Positivamente o negativamente interessati dagli | Ampiezza dell'impatto (Alta, Media o Bassa) effetti |
| Outcome disseminazione attività formativa sul territorio | Studenti                | P   | A   |

**Tab 3 Stakeholder Contributor**

| Outcome Tab 1                             | Stakeholder Contributor  |                            |                                |                                  |   |
|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---|
|   | Denominazione e soggetto | Tipologia Pubblico/Privato | Soggetto abilitante vincolante | Modalità del Contributo          | Rilevanza (percentuale su totale outcome) |
| Outcome disseminazione e cultura musicale | Collettività             | Enti pubblici e Privati    | Provincia KR                   | Contributo economico e logistico | 100%                                      |

Individuare indicatore di OUTCOME:

Tab.4

| Descrizione dell'Outcome      | Indicatore dell'outcome       | Target   |
|-------------------------------|-------------------------------|--|
| Colmare gap diffusione musica | iscritti a percorsi formativi | confermare di province in cui non vi sono Istituzioni AFAM Pubbliche |

Tab 4.2 test della fattibilità dell'indicatore

|   |  |
|---|--|
| Indicatore outcome obiettivo strategico disseminare formazione sul territorio | Teso a verificare la provenienza di iscritti residenti in province in cui non vi sono Istituzioni Afam Pubbliche |
| Responsabilità dell'alimentazione dei dati                                    | Assistente dedicato all'ufficio didattica  |
| Dato reperibile internamente o esternamente all'amministrazione (I) o (E)     | Internamente   |
| Periodicità di rilevazione (giorni)   | Ogni 180 giorni  |
| Tempestività del data (giorni)  | Entro 30 giorni dalla rilevazione  |
| Verificabilità del dato (si/no)   | Si   |
| Esattezza "ex ante" (scala da 0 = a 10)                                       | 10   |
| Manipolabilità "ex post" del dato (scala 0 a 10)                              | 0  |
| Supporto informativo (cartaceo e elettronico)                                 | Supporto cartaceo  |
| Applicativo a supporto  | Non in uso   |

Tab 4.3 test di validazione della qualità dell'indicatore

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Indicatori valutazione da 1 a 10 |  |
|----------------------------------|--|

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| comprensibilità      | Chiaro   | Si |
|                      | Contestualizzato   | Si |
|                      | Concreto assenza di<br>ambiguità   | Si |
| rilevanza            | Si riferisce ai programmi  | Si |
|                      | Utile e significativo per gli<br>utilizzatori  | Si |
|                      | Attribuibile alle attività chiavi  | Si |
| confrontabilità      | Permette comparazioni nel<br>tempo tra diverse<br>organizzazioni, attività e<br>standard | Si |
| fattibilità          | Fattibile a livello finanziario  | Si |
|                      | Fattibile in termini temporali   | Si |
|                      | Fattibile in termini di sistemi<br>informativi alimentati                                | Si |
| affidabilità         | Rappresenta accuratamente<br>ciò che si sta misurando                                    | Si |
|                      | Completa il quadro della<br>situazione integrandosi con<br>altri indicatori              | Si |
| Giudizio complessivo | Si basa su dati di qualità   | Si |

Tab 5 legare gli output agli obiettivi strategici

| Outcome                                     | Obiettivo strategico   | Peso relativo (%) dell'obiettivo strategico al raggiungimento dell'outcome | Descrizione<br>Del contributo dell'obiettivo strategico all'outcome                                | Variabili pienamente controllabili dell'amministrazione | Variabili parzialmente controllabili dell'amministrazione | Variabili non controllabili dell'amministrazione |
|---|--|--|--|---|---|--|
| Diffondere cultura Musical e sul territorio | Garantire corsi di formazione in territori provinciali in cui non sono presenti istituzioni Afam Pubbliche | 100%   | Garantire i corsi significa favorire la formazione e la disseminazione della stessa sul territorio | Si  |   |  |

Tab. 6 A

Legare le macroazioni agli obiettivi strategici

| Obiettivo strategico  | Indicatori e di output  | Target  | Macroazioni  | Peso relativo delle azioni (%)<br><br>Al raggiungimento dell'obiettivo strategico | responsabile | Contributor |
|---|---|---|--|---|--------------|-------------|
| Garantire formazione in territori provinciali in cui non sono presenti istituzioni Afam Pubbliche | Verifica sedi decentrate in territori in cui non sono presenti Istituzioni Afam Pubbliche | Coprire almeno una provincia in cui non sussistono istituzioni pubbliche di alta formazione | Promuovere e la stipula di protocolli d'intesa con enti locali in cui non vi sono istituzioni Afam Pubbliche | 75%   | direttore    | Enti locali |

Tab. 6B individuare fattibilità indicatori di output dal punto di vista informativo

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| Indicatore output obiettivo strategico                                    | n. protocolli d'intesa con enti   |
| Responsabilità dell'alimentazione dei dati                                | Responsabile ufficio didattica    |
| Dato reperibile internamente o esternamente all'amministrazione (I) o (E) | Internamente                      |
| Periodicità di rilevazione (giorni)                                       | Ogni 180 giorni                   |
| Tempestività data (giorni)  | Entro 30 giorni dalla rilevazione |
| Verificabilità del dato (si/no)   | Si                                |
| Esattezza "ex ante" (scala da 0 = a 10)                                   | 10                                |
| Manipolabilità "ex post" del dato (scala da 0 a 10)                       | 0                                 |
| Supporto informativo (cartaceo e elettronico)                             | Supporto cartaceo                 |
| Applicativo a supporto  | Non in uso                        |

Tab 6 C Analizzare la qualità degli indicatori di output

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Indicatori valutazione da 1 a 10 |  |
|----------------------------------|--|

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| Comprensibilità      | Chiaro   | Si |
|                      | Contestualizzato   | Si |
|                      | Concreto assenza di<br>ambiguità   | Si |
| Rilevanza            | Si riferisce ai programmi  | Si |
|                      | Utile e significativo per gli<br>utilizzatori  | Si |
|                      | Attribuibile alle attività chiavi  | Si |
| Confrontabilità      | Permette comparazioni nel<br>tempo tra diverse<br>organizzazioni, attività e<br>standard | Si |
| Fattibilità          | Fattibile a livello finanziario  | Si |
|                      | Fattibile in termini temporali   | Si |
|                      | Fattibile in termini di sistemi<br>informativi alimentati                                | Si |
| Affidabilità         | Rappresenta accuratamente<br>ciò che si sta misurando                                    | Si |
|                      | Completa il quadro della<br>situazione integrandosi con<br>altri indicatori              | Si |
| Giudizio complessivo | Si basa su dati di qualità   | Si |

La scheda è stata elaborata dalla direzione amministrativa, è stata formulata sulla base di linee guida concordate con il personale dell'area.

Tale scheda ha in esame la valutazione individuale alla quale saranno sottoposte 18 unità.

La valutazione delle prestazioni prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 50 punti.

La presente scheda è adottata ex novo in quanto non sussiste alcun sistema di valutazione antecedente al presente.

La scheda è stata oggetto di delibera dell'organo di gestione.

Tale scheda è assegnata ad inizio anno ed ha validità annuale. E' soggetta a revisione periodica con cadenza annuale.

**L'affidabilità** si determina sulla base dell'assenza per malattia del personale dipendente, ed è registrata nell'anno di riferimento.....max p.20

    fino a 45 gg.....punti 20

    da 46 fino a 60 gg.....punti 15

    da 61 fino a 75 gg...punti 10

    da 76 fino a 90 gg...punti 5

    oltre 91 gg.....0

**La professionalità** si determina sulla base di 5 verifiche annue a campione sui reparti di pertinenza per pulizia e sorveglianza

    5 verifiche su 5 con esito positivo.....p.20

    4 verifiche su 5 con esito positivo.....p.15

    3 verifiche su 5 con esito positivo.....p. 10

    2 verifiche su 5 con esiti positivo.....p.5

    1 verifica su 5 con esito positivo.....p.1

**Il dinamismo relazionale del comportamento** si determina mediante schede di rilevazione compilate dai superiori.

    Maggioranza di schede con valutazione positiva.....p. 10

    Più della metà di schede con valutazione positiva .....p. 5

    Meno della metà di schede con valutazione positiva.....p.0

## VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE COADIUTORE

| NOME, COGNOME VALUTATO:   |                              |                             |                                 |
|---|------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| AREA:   |                              |                             |                                 |
| STRUTTURA:  |                              |                             |                                 |
| VALUTATORE:   |                              |                             |                                 |
| ANNO DI VALUTAZIONE:  |                              |                             |                                 |
| Descrizione Elemento di valutazione                             | <i>Motivazione Punteggio</i> | <i>Punteggio Attribuito</i> | CRITERIO ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO |
| <b>1 Affidabilità: max.....p.20</b>                             |                              |                             |                                 |
| Presenza in servizio  |                              |                             |                                 |
| <b>2 Professionalità: max .....p.20</b>                         |                              |                             |                                 |
| Verifica pulizia e sorveglianza                                 |                              |                             |                                 |
| <b>3. Dinamismo Relazionale del Comportamento: max.....p.10</b> |                              |                             |                                 |
| Capacità di relazionarsi con superiori e colleghi               |                              |                             |                                 |
| <b>TOTALE</b>   |                              |                             |                                 |
| DATA DI COMPILAZIONE:   |                              |                             |                                 |

Il valutato

\_\_\_\_\_

il Valutatore

\_\_\_\_\_

## Scheda per misurare il dinamismo relazionale del comportamento

---

Compilata dal profilo superiore in assoluto anonimato

- A. Valuti la disponibilità a supportare la Sua attività lavorativa
- Positiva  
Negativa
- B. Valuti la collaborazione spontanea all'espletamento di attività ulteriore rispetto a quella propria
- Positiva  
Negativa
- C. Valuti la capacità a rapportarsi con i colleghi
- Positiva  
Negativa

Compilata il.....

La scheda è stata elaborata dalla direzione amministrativa, è stata formulata sulla base di linee guida concordate con il personale dell'area.

Tale scheda ha in esame la valutazione individuale alla quale saranno sottoposti n. 9 unità di personale. Sei unità in organico di diritto e tre unità in organico di fatto (conversione temporanea).

La prima parte è relativa alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Prevede l'assegnazione massima di 50 punti. Sono stati individuati cinque livelli di valutazione, cui corrispondono cinque valori di valutazione: obiettivo completamente realizzato P.50; obiettivo quasi completamente realizzato P.37,50; obiettivo realizzato per metà P.25; obiettivo realizzato solo in parte P.12,50; obiettivo non realizzato P. 0.

La seconda parte è relativa alla valutazione delle prestazioni e prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 50 punti.

La presente scheda è adottata ex novo in quanto non sussiste alcun sistema di valutazione antecedente al presente.

La scheda è stata oggetto di delibera dell'organo di gestione.

Tale scheda è assegnata ad inizio anno ed ha validità annuale. E' soggetta a revisione periodica con cadenza annuale.

**Affidabilità** è determinata dall'assenza per malattia del personale dipendente, ed è registrata nell'anno di riferimento e sul rispetto delle scadenze delle pratiche di competenza

.....max punti 20

**A.** fino a 45 gg.....punti 20

da 46 fino a 60 gg.....punti 15

da 61 fino a 75 gg...punti 10

da 76 fino a 90 gg...punti 5

oltre 91 gg.....0

**B.** max.....p.10

Si effettueranno 4 verifiche annui. Se gli adempimenti sono effettuati, per la maggioranza:

entro 3gg prima della scadenza.....p.2,50

stesso giorno della scadenza.....p. 2

oltre la scadenza.....p.0

**Professionalità** è determinata mediante 5 verifiche annue a campione sulla regolare gestione delle pratiche di competenza

.....max p.20

|  |       |
|--|-------|
| 5 verifiche su 5 con esito positivo..... | p.20  |
| 4 verifiche su 5 con esito positivo..... | p.15  |
| 3 verifiche su 5 con esito positivo..... | p. 10 |
| 2 verifiche su 5 con esiti positivo..... | p.5   |
| 1 verifica su 5 con esito positivo.....  | p.1   |

**Dinamismo relazionale del comportamento** si determina mediante schede di rilevazione compilate da superiori ed utenza.....max p.10

|   |      |
|---|------|
| <b>A.</b> Maggioranza di schede con valutazione positiva..... | p. 5 |
| Più della metà di schede con valutazione positiva .....       | p. 3 |
| Meno della metà di schede con valutazione positiva.....       | p.0  |
| <b>B.</b> Maggioranza di schede con valutazione positiva..... | p. 5 |
| Più della metà di schede con valutazione positiva .....       | p. 3 |
| Meno della metà di schede con valutazione positiva.....       | p.0  |

**PARTE I) DEFINIZIONE OBIETTIVI ASSISTENTI**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| NOME, COGNOME VALUTATO: |  |
| CATEGORIA:              |  |
| AREA:                   |  |
| STRUTTURA:              |  |
| VALUTATORE:             |  |
| ANNO DI VALUTAZIONE:    |  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>DEFINIZIONE OBIETTIVI</b>      |  |
| OBIETTIVI ASSEGNATI               |  |
| DESCRIZIONE ANALITICA             |  |
| GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI |  |
| MOTIVAZIONE                       |  |
| PUNTEGGIO ATTRIBUITO              |  |
| DATA DI COMPILAZIONE:             |  |

## PARTE II) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

| Descrizione Elemento di valutazione   | Motivazione Punteggio | Punteggio Attribuito | CRITERI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------------|
| <b>1 Affidabilità max p.20:</b>   |                       |                      |                               |
| A.Presenza in servizio max p.10   |                       |                      |                               |
| B. Rispetto delle scadenze per gli adempimenti inerenti al profilo max p.10 |                       |                      |                               |
| <b>2 Professionalità max p. 20:</b>   |                       |                      |                               |
| Verifica tenuta fascicolo   |                       |                      |                               |
| <b>3. Dinamismo Relazionale del Comportamento max p.10:</b>                 |                       |                      |                               |
| Capacità di relazionarsi con superiori, colleghi max 5                      |                       |                      |                               |
| Capacità di rapportarsi con l'utenza max p.5                                |                       |                      |                               |
| <b>TOTALE</b>   |                       |                      |                               |
| <b>DATA DI COMPILAZIONE:</b>  |                       |                      |                               |

Il valutato

\_\_\_\_\_

il Valutatore

\_\_\_\_\_

## Scheda per misurare il dinamismo relazionale del comportamento

---

Compilata da profilo superiore (Dur- ViceDirettore-Direttore) in assoluto anonimato

- D. Valuti la disponibilità a supportare la Sua attività lavorativa
- Positiva  
Negativa
- E. Valuti la collaborazione spontanea all'espletamento di attività ulteriore rispetto a quella propria
- Positiva  
Negativa
- F. Valuti la capacità a rapportarsi con i colleghi
- Positiva  
Negativa

Compilata il.....

## Scheda per misurare il dinamismo relazionale del comportamento

---

Compilata dall'utenza in assoluto anonimato

A. Valuti la Disponibilità dell'Ufficio a fornire informazioni

Positiva

Negativa

B. Valuti l'adeguatezza e la puntualità delle risposte fornite

Positiva

Negativa

C. Valuti globalmente, sotto il profilo comportamentale, il servizio ricevuto

Positivo

Negativo

Compilata il.....

La scheda è stata elaborata dalla direzione amministrativa, è stata formulata sulla base di linee guida concordate con il personale dell'area.

Tale scheda ha in esame la valutazione individuale alla quale sarà sottoposto n. 1 unità di personale.

La prima parte è relativa alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Prevede l'assegnazione massima di 50 punti. Sono stati individuati cinque livelli di valutazione, cui corrispondono cinque valori di valutazione: obiettivo completamente realizzato P.50; obiettivo quasi completamente realizzato P.37,50; obiettivo realizzati per metà P.25; obiettivo realizzato solo in parte P.12,50; obiettivo non realizzato P.0.

La seconda parte è relativa alla valutazione delle prestazioni e prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 50 punti.

La presente scheda è adottata ex novo in quanto non sussiste alcun sistema di valutazione antecedente al presente.

La scheda è stata oggetto di delibera dell'organo di gestione.

Tale scheda è assegnata ad inizio anno ed ha validità annuale. E' soggetta a revisione periodica con cadenza annuale.

**Grado di Autonomia max.....p.25**

**A.** .....p.12,50

Valutazione a campione su due tipologie di pratiche, se:

2/2 hanno esito di valutazione positiva.....p.12,50

1/2 ha esito non positivo.....p.6,50

**B.** .....p.12,50

Valutazione a campione su tempistica su due tipologie di pratiche, se:

per pratiche effettuate entrambe, ossia 2/2 entro 3 giorni prima la scadenza p.12,50

per pratiche effettuate 2/2 entro i termini di scadenza... p. 10

per pratiche effettuate 1 entro 3 gg prima della scadenza e l'altra nei termini p.10

per pratiche effettuate 1 entro 3 gg ed 1 fuori termine .....p.7,50

per pratiche effettuate 1 nei termini ed una fuori termine .....p.5

**Coinvolgimento nelle decisioni max.....p.10**

Con tre episodi di coinvolgimento .....p.10

Con 2 episodi di coinvolgimento .....p.5

Con 1 episodio di coinvolgimento .....p.1

**Grado di Autonomia nella Risoluzione di problemi tecnico amministrativi...p.15**

**A. ....p.7,50**

Tutte le problematiche risolte.....p. 7,50

Quasi tutte le problematiche risolte .....p. 6

Metà risolte .....p.4,50

Parzialmente risolte.....p.3

**B. ....p.7,50**

Tutte le problematiche risolte.....p. 7,50

Quasi tutte le problematiche risolte .....p. 6

Metà risolte .....p.4,50

Parzialmente risolte.....p.3

## PARTE I) DEFINIZIONE OBIETTIVI PERSONALE EP1

|                         |  |
|-------------------------|--|
| NOME, COGNOME VALUTATO: |  |
| CATEGORIA:              |  |
| AREA:                   |  |
| STRUTTURA:              |  |
| VALUTATORE:             |  |
| ANNO DI VALUTAZIONE:    |  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>DEFINIZIONE OBIETTIVI</b>      |  |
| OBIETTIVI ASSEGNATI               |  |
| DESCRIZIONE ANALICA               |  |
| GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI |  |
| MOTIVAZIONE                       |  |
| PUNTEGGIO ATTRIBUITO              |  |
| DATA DI COMPILAZIONE:             |  |

## PARTE II) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE - comportamento organizzativo

| Descrizione Elemento di valutazione   | <i>Motivazione Punteggio</i> | <i>Punteggio Attribuito</i> | CRITERI<br>ATTRIBUZIONE<br>PUNTEGGI |
|---|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| <b>1 Grado di Autonomia max p.25:</b>   |                              |                             |                                     |
| A.Organizzazione attività di competenza max p.12,50   |                              |                             |                                     |
| B.Gestione attività di competenza in riferimento a tempistica max p.12,50                   |                              |                             |                                     |
| <b>2 Coinvolgimento nelle decisioni max p.10:</b>   |                              |                             |                                     |
| Partecipazione con EP2 ed Organi a decisioni legate alla vita Istituzionale dell'Ente       |                              |                             |                                     |
| <b>3. Grado di Autonomia nella risoluzione di problemi tecnico amministrativi max p.15:</b> |                              |                             |                                     |
| A.Soluzioni problemi tecnico contabili max p.7,50   |                              |                             |                                     |
| B.Soluzioni problemi tecnico fiscali e contributivi max p.7,50                              |                              |                             |                                     |
| <b>TOTALE</b>   |                              |                             |                                     |
| <b>DATA DI COMPILAZIONE:</b>  |                              |                             |                                     |

Il valutato

---

il Valutatore

---

La scheda è stata formulata sulla base di linee guida concordate con il personale dell'area.

Tale scheda ha in esame la valutazione individuale alla quale sarà sottoposto n. 1 unità di personale.

La prima parte è relativa alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Prevede l'assegnazione massima di 50 punti. Sono stati individuati cinque livelli di valutazione, cui corrispondono cinque valori di valutazione: obiettivo completamente realizzato P.50; obiettivo quasi completamente realizzato P.37,50; obiettivo realizzato per metà P.25; obiettivo realizzato solo in parte P.12,50; obiettivo non realizzato P.0.

La seconda parte è relativa alla valutazione delle prestazioni e prevede l'assegnazione di un punteggio massimo di 50 punti.

La presente scheda è adottata ex novo in quanto non sussiste alcun sistema di valutazione antecedente al presente.

La scheda è stata oggetto di delibera dell'organo di gestione.

Tale scheda è assegnata ad inizio anno ed ha validità annuale. E' soggetta a revisione periodica con cadenza annuale.

#### **Qualità del contrib. assicurato alla performan. generale della struttura max..p.20**

1. Personale coordinato.....max p.10

Fino a 6 unità di personale coordinato .....p.6

1 punto in più per ogni unità fino ad un massimo di 10 punti

2. Autonomia in relazione a competenza.....max p. 10

A. Orientamento al risultato su obiettivi operativi.....p.5

Obiettivi operativi tutti realizzati.....p.5

Obiettivi operativi parzialmente realizzati.....p.3

Obiettivi non realizzati.....p.0

B. Risultati in relazione a risorse utilizzate.....p.5

Risultati tutti realizzati.....p.5

Risultati parzialmente realizzati.....p.3

Risultati non realizzati.....p.0

#### **Competenze Manageriali e Professionali.....max p. 20**

1. Valorizzazione delle risorse umane.....max p.10

Partecipazione almeno ad un corso di formazione di tutti gli assistenti.....p.10

Partecipazione almeno ad un corso di formazione di più della metà degli assistenti p.7,50

Partecipazione almeno ad un corso di formazione di metà degli assistenti.....p.5

Partecipazione almeno ad un corso di formazione di meno della metà gli assistenti.....p.2,50

2. Situazioni critiche.....max p.10

A. Capacità di individuare situazioni critiche.....max p.5

Se individuate con congruo anticipo.....p.5

|  |                |
|--|----------------|
| Se individuate con medio anticipo.....                                     | p.2,50         |
| <b>B. Misure ed Azioni di intervento in risposta a situazioni critiche</b> | <b>max p.5</b> |
| Misure ed azioni rivelatesi soddisfacenti.....                             | p.5            |
| Misure ed azioni rivelatesi poco soddisfacenti.....                        | p.2,50         |
| Misure ed azioni rivelatesi insoddisfacenti.....                           | p.0            |

**Capacità di valutazione dei Propri Collaboratori.....max p. 10**

|  |            |
|--|------------|
| 1.Differenziazione giudizi di valutazione del personale..... | max p.10   |
| A. differenziazione valutazione coadiutori.....              | max p.7    |
| Giudizi tutti differenziati .....                            | max p.7    |
| Giudizi solo per metà differenziati.....                     | max p.3,50 |
| Giudizi differenziati per meno della metà delle valutazioni  | p.0        |
| B. Differenziazione valutazioni assistenti.....              | max p.3    |
| Giudizi tutti differenziati .....                            | max p.3    |
| Giudizi solo per metà differenziati.....                     | max p.1,50 |
| Giudizi differenziati per meno della metà delle valutazioni  | p.0        |

**PARTE I) DEFINIZIONE OBIETTIVI PERSONALE EP2 RESPONSABILE UNITA' ORGANIZZATIVA**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| NOME, COGNOME VALUTATO: |  |
| CATEGORIA:              |  |
| AREA:                   |  |
| STRUTTURA:              |  |
| VALUTATORE:             |  |
| ANNO DI VALUTAZIONE:    |  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>DEFINIZIONE OBIETTIVI</b>      |  |
| OBIETTIVI ASSEGNATI               |  |
| DESCRIZIONE ANALITICA             |  |
| GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI |  |
| MOTIVAZIONE                       |  |
| PUNTEGGIO ATTRIBUITO              |  |
| DATA DI COMPILAZIONE:             |  |

**PARTE II) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE - Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura max p.20**

| Descrizione Elemento di valutazione                     | <i>Motivazione Punteggio</i> | <i>Punteggio Attribuito</i> | CRITERI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI |
|---|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| <b>1 personale coordinato max p.10:</b>                 |                              |                             |                               |
| Numero di unità personale coordinato                    |                              |                             |                               |
| <b>2. Autonomia in relazione a competenza max p.10:</b> |                              |                             |                               |
| A.Orientamento al risultato su obiettivi max p.5        |                              |                             |                               |
| B.Risultati in relazione a risorse utilizzate max. p.5. |                              |                             |                               |
| <b>TOTALE</b>   |                              |                             |                               |

**PARTE III) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE - Competenze Manageriali e Professionali max p.20**

| Descrizione Elemento di valutazione   | <i>Motivazione</i> <i>Punteggio</i> | <i>Punteggio</i><br><i>Attribuito</i> | CRITERI ATTRIBUZIONE<br>PUNTEGGI |
|---|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| <b>1 Valorizzazione delle Risorse Umane max p.10:</b>                       |                                     |                                       |                                  |
| Promozione Sviluppo delle Professionalità interne                           |                                     |                                       |                                  |
| <b>2 Situazioni Critiche max p.10:</b>                                      |                                     |                                       |                                  |
| A.Capacità di individuare situazioni critiche max p.5                       |                                     |                                       |                                  |
| B. Misure ed Azioni di intervento in risposta a situazioni critiche max p.5 |                                     |                                       |                                  |
| <b>TOTALE</b>   |                                     |                                       |                                  |

**PARTE IV) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE - Capacità di Valutazione dei Propri collaboratori max p.10**

| Descrizione Elemento di valutazione                       | <i>Motivazione Punteggio</i> | <i>Punteggio Attribuito</i> | CRITERI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI |
|---|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| <b>1 Differenziazione Valutazione Personale max p.10:</b> |                              |                             |                               |
| A.Differenziazione valutazione coadiutori max p.7         |                              |                             |                               |
| B. Differenziazione Valutazione Assistenti max p.3        |                              |                             |                               |
| <b>TOTALE</b>   |                              |                             |                               |

**PARTE V) VALUTAZIONE COMPLESSIVA (da riportare in base ai risultati delle parti I) II) e III) IV) della presente scheda**

|                      |  |
|----------------------|--|
| PUNTEGGIO TOTALE I   |  |
| PUNTEGGIO TOTALE II  |  |
| PUNTEGGIO TOTALE III |  |
| PUNTEGGIO TOTALE IV  |  |
| TOTALE               |  |

**NOTE**

DATA DI COMPILAZIONE:

Il valutato

il Valutatore

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## INDICE

### PREMESSA

1. Descrizione del Conservatorio di Musica “Stanislao Giacomantonio” .... pag. 1
2. Riferimenti normativi ..... pag. 12
3. Destinatari ..... pag. 13
4. Ambito di Applicazione ..... pag. 15
5. Confronto con altre Istituzioni AFAM..... pag. 16

### Capitolo I

#### Requisiti essenziali del Sistema

1. Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance. .... pag. 17
2. Procedure di conciliazione relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance. .... pag. 18
3. Modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti..... pag. 19
4. Modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio..... pag. 19
5. Confronto con altre Istituzioni Afam ..... pag. 20

### Capitolo II

#### Elementi del Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa

- A. Finalità del Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa..... pag. 21
  - 1.a Attuazione delle politiche attivate riguardo alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività. .... pag. 21
  - 2.a Attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell’effettivo grado di attuazione dei medesimi e del livello previsto di assorbimento delle risorse. .... pag. 22
  - 3.a Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive. .... pag. 23

|           |   |                |
|-----------|---|----------------|
| 4.a       | Modernizzazione miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programma. ....  | pag. 24        |
| 5.a       | Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione..... | pag. 24        |
| 6.a       | Efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.....                            | pag. 25        |
| 7.a       | Qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. Definizione di standard qualitativi e quantitativi di misurazione.....   | pag. 25        |
| 8.a       | Raggiungimento degli obiettivi di promozione di pari opportunità.....   | pag. 51        |
| <b>B.</b> | <b>Impianto Metodologico del Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa.....</b>  | <b>pag. 51</b> |
| 1.b       | L'individuazione della mission, della vision, dei programmi e delle priorità politiche .....  | pag. 53        |
| 2.b       | Il collegamento delle diverse componenti all'interno della valutazione della performance organizzativa .....  | pag. 54        |
| <b>C.</b> | <b>Modalità di definizione e revisione degli obiettivi ed indicatori .....</b>  | <b>pag. 54</b> |
| 1.c       | Il sistema degli obiettivi e gli indicatori .....   | pag. 55        |
| 2.c       | Il processo di definizione degli obiettivi strategici ed operativi .....  | pag. 55        |
| 3.c       | Ridefinizione degli obiettivi .....   | pag. 53        |

### Capitolo III

#### **Elementi del Sistema di Valutazione della Performance Individuale**

|     |                                     |         |
|-----|-------------------------------------|---------|
| 4.1 | Valutazione della performance.....  | pag. 56 |
| 4.2 | Assegnazione degli obiettivi .....  | pag. 57 |
| 4.3 | Valutazione delle prestazioni ..... | pag. 58 |

4.4 Valutazione finale..... pag. 59

**ALLEGATI**..... pag. 62