MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANT
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

0008501201712102017 1
N° Prot. Anno Data
1=entrata
2=uscita

Relazione Illustrativa a corredo del Contratto Integrativo d'Istituto a.a. 2016.2017

Modulo 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Ved. Scheda 1.1. allegata

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del Contratto

a) Illustrazione del Contratto integrativo

La parte generale del CII è costituita da tre articoli contenenti previsioni di ordine generale.
L'art.1 e l'art.2 hanno lo scopo di individuare rispettivamente il personale destinatario del CII, nonchè durata e decorrenza del contratto; l'effetto è quello di delineare l'ambito di applicazione e la vigenza dell'accordo. La durata fino al 31/10/2017 è imposta dall'annuale contrattazione del fondo.
L'art.3 ha lo scopo di evidenziare le finalità proprie del CII. Migliorare efficienza e produttività dei servizi offerti, incrementarne la qualità, sostenere i processi innovatori e valorizzare le professionalità coinvolte diventano gli obiettivi primari dell'accordo. Altra finalità della contrattazione è quella di incentivare il raggiungimento di obiettivi decisi dagli Organi Istituzionali e descritti nel piano della performance. Obiettivi Istituzionali che a cascata sono distribuiti al RUO e da questo al restante personale dipendente. Il contratto risulta elaborato in assoluto rispetto dei principi di meritocrazia e premialità. I criteri di selettività e premialità determinano l'attribuzione delle attività e quindi differenziano il riconoscimento degli incentivi. La verifica dei risultati attesi in relazione agli obiettivi programmati ed in coerenza a quanto descritto nel piano delle performance è misurato in adempimento ai criteri ed alle modalità riportate nel SMVP e nel PP.
I Parte del CII è costituita da 17 articoli: i primi 3 dedicati ai servizi sociali, i successivi sei dedicati alla modalità di fruizione dei diritti sindacali, il successivo è dedicato all'esercizio del diritto di sciopero, i successivi cinque dedicati alla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, i successivi due dedicati all'attività di formazione ed aggiornamento.
L'art. 6/comma 4 del CCNL del comparto Afam vigente rinvia alla Contrattazione integrativa d'Istituto la disciplina delle sopra dette materie.

SERVIZI SOCIALI

L'art.4 ha lo scopo di individuare possibili azioni volte a dare risposte concrete alle esigenze dei dipendenti pendolari; l'effetto è quello di sopperire ai disagi che tale categoria di lavoratori incontra. Tale articolato contribuisce all'erogazione di servizi produttivi ed efficienti, in quanto il

recupero delle forze psico-fisiche dei dipendenti consente una migliore erogazione di servizi ai cittadini.

L'art.4 bis ha lo scopo di individuare e definire il budget disponibile per Buoni Pasto e l'importo del medesimo, nonché le modalità di gestione del medesimo Buono; l'effetto è quello di riconoscere e delimitare uso e gestione del beneficio riconosciuto ai lavoratori.

L'art.4 ter ha lo scopo di individuare il personale Ta beneficiario del Buono pasto, delimitando l'erogazione del beneficio all'esistenza di condizioni e presupposti di disagio legittimanti l'erogazione del medesimo; l'effetto è quello di garantire al personale avente titolo giusto beneficio a compensazione della difficoltà altrimenti vissuta nell'espletamento della prestazione lavorativa.

MODALITA' E CRITERI DI APPLICAZIONE DEI DIRITTI SINDACALI E DELLO SCIOPERO

L'art.5 ha la ratio di disciplinare il diritto d'assemblea; l'effetto è quello di garantire esercizio del diritto senza penalizzazione.

L'art.6 ha la ratio di disciplinare le riunioni, prevedendo l'erogazione dei servizi minimi essenziali in caso di adesione totale all'assemblea. L'effetto è quello di garantire l'esercizio del diritto salvaguardando le esigenze istituzionali volte a garantire l'erogazione dei servizi.

L'art.7 ha la ratio di disciplinare l'utilizzo dell'albo sindacale; l'effetto è quello di modulare l'uso di tale strumento di comunicazione, attribuendo un'assunzione diretta di responsabilità della RSU in merito proprio al suo utilizzo.

L'art.8 ha la ratio di individuare idonei locali al fine di consentire il regolare svolgimento delle riunioni della RSU. L'effetto è quello di favorire alle rappresentanze sindacali l'espletamento del loro mandato anche attraverso la ricezione di telegrammi, fax ecc..

L'art. 9 ha la ratio di disciplinare la fruizione di permessi sindacali retribuiti; l'effetto è quello di garantire ordinata e modulata fruizione degli stessi in accordo con l'esigenze di servizio.

L'art. 10 ha la ratio di disciplinare la fruizione di permessi sindacali non retribuiti; l'effetto è quello di garantire ordinata e modulata fruizione degli stessi in accordo con le esigenze di servizio.

L'art.11 ha la ratio di disciplinare l'esercizio dello sciopero; l'effetto è quello di garantire ordinata e modulata fruizione del diritto, così da limitare e contenere i disagi all'utenza; l'effetto è quello di garantire all'utenza la fruizione dei servizi minimi essenziali.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

PREVENZIONE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'art.12 ha come obiettivo principale quello di ottemperare a quanto disposto dalla vigente disciplina per sicurezza e salute nel luogo di lavoro; l'effetto è quello di garantire ai dipendenti sicurezza e benessere all'interno del luogo di lavoro.

L'art.13 ha lo scopo di favorire la nomina del RLS, favorendo la sua formazione e l'espletamento del suo incarico; l'effetto è quello di far contribuire la RSU alla sicurezza ed al benessere dei dipendenti.

L'art 14 ha la ratio di garantire piena tutela al RLS; l'effetto è quello di garantire una serena collaborazione per la sicurezza ed il benessere dei dipendenti.

L'art.15 ha lo scopo di definire il tempo di lavoro retribuito dal RLS; l'effetto è quello di contribuire ad una proficua collaborazione per la sicurezza ed il benessere dei dipendenti.

L'art.16 ha lo scopo di rinviare alla vigente normativa sulla sicurezza per ciò che non è espressamente richiamato nel CII; l'effetto è quello di garanzia e tutela dei lavoratori.

AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

L'art.17 ha lo scopo di definire le linee di indirizzo per la realizzazione dei piani di aggiornamento e per la formazione del personale tecnico ed amministrativo; l'effetto è quello di favorire la formazione e l'aggiornamento del personale; ciò si rifletterà in un servizio adeguato al rispetto delle normative in continuo itinere, qualitativamente teso ad un continuo miglioramento. La risposta all'utenza pertanto sarà favorita proprio dal continuo processo di formazione ed aggiornamento degli operatori.

L'art.18 ha la ratio di individuare i criteri generali per l'individuazione del personale da impegnare nell'attività di formazione ed aggiornamento; l'effetto è quello di rendere razionale ed ottimale la formazione dei dipendenti.

II Parte del CII consta di 15 articoli. Il primo, l'art.19, riguarda i criteri generali di ripartizione del Fondo Ministeriale, nonché il termine di liquidazione dei compensi, nonché la possibilità di integrare il fondo d'Istituto con apposita delibera del Consiglio di amministrazione. I successivi sette, relativi al personale docente, sono dedicati: alla definizione della destinazione del fondo ministeriale; alla possibilità di integrare con fondi di bilancio il fabbisogno per attività di docenza; a giusta indicazione dei criteri di retribuzione all'attività di coordinamento delle attività didattiche, di

progetti di ricerca e produzione artistica e per attività di rilevanza esterna comunque connesse con il funzionamento dell'Istituzione; a giusta indicazione dei criteri di assegnazione e retribuzione all'attività di coordinamento dei Dipartimenti e delle strutture dipartimentali; alla definizione dei compensi per l'attività di produzione artistica e di ricerca, nonché alle relative attività di supporto; alla definizione dei compensi per elaborazione graduatorie d'Istituto e graduatorie per le procedure selettive di docenza esterna; alla definizione dei compensi per l'espletamento di attività disagiata. Gli altri sette articoli, relativi al personale TA, sono dedicati: alla destinazione del fondo ministeriale; all'espletamento di incarichi di coordinamento; all'espletamento di attività disagiata e/o di particolare impegno; alla definizione dei relativi criteri selettivi per l'attribuzione di coordinamenti e di attività aggiuntiva di particolare impegno e/o disagiata; alla valutazione delle performance; alla definizioni delle attività compensate con l'integrazione del fondo; ai servizi resi oltre l'orario d'obbligo.

L'art. 19 ha la ratio di individuare la consistenza del fondo d'Istituto, il richiamo alle disposizioni del CCNL indica i parametri sui quali calcolare la quota complessiva. La successiva ripartizione tra personale Docente e TA riflette le prerogative del CIN. L'articolo continua precisando che in considerazione dell'operatività del cedolino unico, le tabelle di pagamento saranno inoltrate alla competente DPT per la liquidazione, di norma entro i termini utili volti a consentire il ricevimento delle spettanze entro il mese di dicembre dell'anno accademico successivo a quello di riferimento delle attività. Nel dispositivo dell'articolo ancora si evidenzia che in ottemperanza alla disposizione del CIN è prevista la possibilità di integrare il FI con apposita e motivata deliberazione dell'organo di gestione; ciò garantisce di soddisfare le esigenze Istituzionali e conseguentemente di valorizzare il personale interessato. In tal caso l'erogazione dei compensi è effettuata di norma entro il 15 dicembre dell'anno accademico successivo a quello di riferimento delle attività.

QUOTA DESTINATA AL PERSONALE DOCENTE

L'art. 20 individua le attività aggiuntive oggetto di retribuzione del personale docente: Coordinamento alla direzione, produzione e ricerca, coordinamento dei dipartimenti e delle strutture dipartimentali, attività connessa all'elaborazione delle graduatorie d'Istituto e attività disagiata di tutti i docenti in servizio nell'a.a. 2016.2017; queste attività assumono l'obiettivo di migliorare i processi volti a realizzare *mission*, *vision* ed obiettivi, ciò in risposta ai bisogni della collettività, ed in rispondenza con il piano delle perfomance. L'attività disagiata determinata dall'attuazione della

riforma, alla conseguente necessaria implementazione di nuovi corsi, alla contemporanea organizzazione di corsi afferenti a più ordinamenti, all'elevato numero di studenti per classe, al coordinamento degli assistenti-collaboratori, alla presenza di studenti stranieri in mobilità Erasmus+, risulta in linea alle vigenti normativa per ciò che attiene alla liquidazione dell'accessorio. L'articolo prevede al comma 2 la norma di salvaguardia volta a precisare che in caso di incapienza del fondo si procederà o all'integrazione del medesimo, giusta deliberazione, oppure alla liquidazione del dovuto il successivo anno.

L'ultimo capoverso riserva almeno il 10% della quota docenti a compensare l'attività disagiata dei docenti in servizio nell'a.a. 2016.2017. Eventuali prodotti dalla quota docenti implementeranno il detto 10%.

L'art.21 disciplina la possibilità di integrare il fondo, giusta delibera del Consiglio di amministrazione con appositi stanziamenti di bilancio, ciò al fine di assegnare attività didattica aggiuntiva al personale docente. L'articolato, conformemente a quanto stabilito nel CIN, richiama l'applicazione del "regolamento per la disciplina dell'attribuzione di ore aggiuntive di didattica" contenente i relativi criteri di assegnazione e retributivi.

L'art. 22 ha la ratio di individuare gli incarichi di coordinamento alla direzione in grado di soddisfare le esigenze istituzionali del Conservatorio. In pieno rispetto del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano delle performance.

L'art. 23 ha la ratio di valorizzare i Dipartimenti e le strutture Dipartimentali. Le attività espletate saranno rendicontate mediante Diario di Bordo o Time scheet.

L'art. 24 ha la ratio di definire i compensi per l'attività aggiuntiva di produzione artistica e di ricerca, e per attività di supporto alle medesime con l'effetto di premialità per il personale docente impegnato in tale tipo di attività. L'individuazione del personale impegnato è frutto di attività selettiva realizzata dalla programmazione approvata dal Consiglio accademico.

L'art.25 ha la ratio di definire i compensi per la valutazione dei titoli finalizzata alla formazione delle graduatorie d'istituto e alle procedure per l'individuazione della docenza esterna. Lo scopo è quello di riconoscere, seppur in misura contenuta, una valorizzazione dell'impegno e della responsabilità assunta dal personale componente le commissioni di valutazione.

L'art.26 ha la ratio di riconoscere un compenso per l'attività disagiata dei docenti legata all'attuazione della riforma, alla conseguente necessaria implementazione di nuovi corsi, alla

contemporanea organizzazione di corsi afferenti a più ordinamenti, all'elevato numero di studenti per classe, al coordinamento dei tutor, alla presenza di studenti stranieri in mobilità Erasmus+.

QUOTA DESINATA AL PERSONALE TA

L'art.27 ha la ratio di ripartire la quota del fondo ministeriale destinata al personale TA tra personale appartenente all'Area 1, personale appartenente all'Area 2 e 3, individuando diverse percentuali sulle quali far insistere le tipologie di attività da retribuire. L'effetto finale è pienamente rispondente alle prescrizioni del decreto 150/2009. L'accessorio è corrisposto a seguito: di misurazione e valutazione della performance; di espletamento di incarichi di coordinamento; di espletamento di attività disagiata e/o di particolare impegno. Eccetto per perfomance insistente sul budget indicato nell'art.19 secondo capoverso, l'eventuale utile determinato da quote non erogate in denaro o ulteriori economie sono destinate ad implementare di nuovo le relative quote, salvo per la quota del collaboratore (pari a € 3.100,00) che qualora non spesa o spesa in quota parte andrà a implementare prioritariamente la quota della performance dei coadiutori fino ad un importo massimo di € 2.000,00, e ulteriore utile andrà distribuito per performance assistenti. Il personale che non matura almeno 6 mesi di servizio non accede al fondo. L'articolo continua declinando la spesa del resto dei fondi non assegnati a performance. L'eventuale utile per performance, coordinamenti e attività disagiate di assistenti e coadiutori è destinato ad implementare di nuovo le relative quote, senza più valere a favore delle unità che hanno prodotto i resti utili. La performance, i coordinamenti e le attività disagiate oltre i 45 gg di assenza per malattia sono corrisposte in relazione all'effettivo servizio prestato.

L'art.28 ha la ratio di individuare le diverse tipologie di incarichi di Coordinamento degli assistenti. L'effetto finale è quello di soddisfare le esigenze istituzionali esistenti.

L'art.29 ha la ratio di individuare le diverse tipologie di attività disagiata destinata a Collaboratore, assistenti e coadiutori. L'effetto finale è quello di soddisfare le esigenze istituzionali esistenti.

L'art.30 ha la ratio di individuare analiticamente criteri di individuazione ed assegnazione dei coordinamenti per gli assistenti e dell'attività disagiata a coadiutori, assistenti e collaboratore. L'effetto finale è di introdurre criteri selettivi di assegnazione delle attività (coordinamenti e attività disagiata/impegnativa).

L'art.31 ha la ratio di rappresentare l'accesso al compenso accessorio a seguito di misurazione e valutazione della performance; sono individuate diversi range valutativi ed in corrispondenza è

indicata la relativa percentuale di quota di compenso accessorio spettante. L'effetto è quello di rendere meritocratica, selettiva e trasparente la corresponsione del trattamento accessorio.
L'art.32 ha la ratio di dare puntuale adempimento alla previsione dell'art.40 comma 3 bis, innovato dal Decreto legislativo 75/2017; l'effetto è valorizzare la performance destinato la quota prevalente delle risorse variabili. Al secondo comma l'articolo prevede altresì la possibilità di integrare il FI con appositi stanziamenti volti a sostenere l'attività di segreteria a sostegno di attività finanziate da fondi esterni il cui disciplinare non consente la spesa del personale di segreteria.
L'art.33 ha la ratio di definire criteri di assegnazione ed importi delle indennità orarie per le prestazioni aggiuntive oltre l'orario d'obbligo rese dal personale ta. Le prestazioni orarie aggiuntive di cui al presente articolo non potranno essere retribuite se non certificate mediante l'adozione di sistemi automatizzati di rilevazione delle presenze. L'effetto è quello di rendere trasparente l'azione dell'amministrazione, garantendo la retribuzione alle prestazioni effettivamente rese. L'articolato definisce i criteri di assegnazione delle ore aggiuntive, favorendo una politica di efficienza ed economicità di azione a garanzia della copertura del servizio.

III Parte del CII è costituito da due articoli relativi, alla definizione delle attività gravanti su contributi esterni e /o conto terzi, e dal rinvio della loro disciplina al regolamento in essere.

ATTIVITA' SU CONTRIBUTI ESTERNI E/O CONTO TERZI

L'art. 34 ha la ratio di individuare e definire le attività supportate finanziariamente da contributi erogati da enti esterni, e/o da attività espletate per conto terzi. L'effetto è quello di individuare dettagliatamente le attività e definirne le diverse tipologie, determinando i criteri ed i limiti dei compensi da corrispondere al relativo personale interessato. L'effetto è quello di garantire la crescita istituzionale del Conservatorio e valorizzare il personale che lavora per la realizzazione della detta crescita.
L'art. 35 ha la ratio di definire, giusto richiamo al regolamento vigente, modalità e procedure per lo svolgimento delle attività assegnate su contributi esterni erogati da enti e/o per attività conto terzi. L'effetto è quello di individuare tipologia di attività, criteri e limiti per l'erogazione di compensi al personale dipendente che svolge effettivamente la prestazione oggetto di accordo, convenzione o contratto.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

Si precisa infine a che qualora il trattamento accessorio gravi su fondi esterni, la liquidazione ove prevista e quindi necessaria, sarà effettuata in ottemperanza alle indicazioni che regolano modalità e tempi di liquidazione stabilite dai relativi accordi, in subordine entro il 15 dicembre dell'anno accademico successivo a quello di riferimento delle attività.

La Parte Finale consta di quattro articoli dedicati a norme generali e finali.

NORME GENERALI

L'art. 36 ha la ratio di consentire l'accesso agli atti di competenza all'RSU; l'effetto è quello di disciplinarne l'esercizio.

L'art. 37 ha la ratio di disporre l'interpretazione autentica su clausole controverse; l'effetto è quello di disciplinarne l'esercizio.

L'art. 38 ha la ratio di norma di rinvio e salvaguardia dell'accordo; l'effetto è quello di garantire giusto richiamo alle disposizioni del CCNL e del CIN di comparto, nonché delle disposizioni di legge vigenti in materia.

L'art.39 ha la ratio di informare la RSU e le OO. SS. d'Istituto in merito alle retribuzioni corrisposte al personale dipendente; l'effetto di garantire trasparenza in merito alla gestione delle attività e delle relative retribuzioni.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Quota Fissa

RISORSE Disponibili Lordo Dipendente	**POSTE** Art. 22 Coord. E Art.23 Dipart. docenti	**POSTE** Artt. 24 e Produz. /ricerca docenti	**POSTE** Artt. 25 Graduatorie Istituto docenti	**POSTE** Artt. 26 Attività disagiata docenti Almeno 10%	**POSTE** Art.31 Performance TA	**POSTE** Artt. 28 e 29 Coordinamenti e Attività disagiata TA	**POSTE** Totale lordo dipendente Costo
€ 168.200	**€ 48.626**	**€ 50.298,60**	**€ 2.500**	**€ 11.269,40**	**€ 32.488,67***	**€ 22.998,08****	**€ 168.180,75**

Gli oneri riflessi sono attribuiti dal Ministero di appartenenza.

* 32.488,67 (=1.400+9.780,75+15.801,92+5.506,00)
** 22.998,08 (=3.700,00+1.700+10.800+6.798,08)

La differenza di € 19,25 riguarda minor impegno di spesa sugli artt. 28 e 29

Quota Variabile

Determinata da Contributi esterni e Fondi di Bilancio

RISORSE Disponibili Lordo Dipendente	**POSTE** Art. 21 Attività di docenza Fondi di bilancio	**POSTE** Art. 32 Personale TA Fondi di bilancio	**POSTE** Totale lordo dipendente
€ 24.850,00	**€ 11.350**	**€ 13.500**	**€ 24.850,00**

Gli oneri sono garantiti da appositi stanziamenti di bilancio

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il richiamo del CII al SMVP e al PP attesta che la corresponsione degli incentivi risulta ispirata ed effettuata a meritocrazia e a criteri premiali.
Ad esempio, modulare i coordinamenti in relazione ai risultati raggiunti evidenzia, come premialità e meritocrazia, legittimano l'erogazione del relativo compenso accessorio. La misurazione della performance organizzativa e individuale di fine anno, validata dal Nucleo di valutazione, manifesta l'applicazione di meritocrazia e criteri premiali all'erogazione dell'accessorio.

d) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto Integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del decreto legislativo 150/2009

Il CII è stato elaborato in coordinato con il SMVP e con il PP. Gli obiettivi strategici e operativi si riflettono, giusto richiamo contrattuale, nell'articolato di pertinenza dell'accordo d'Istituto.

In sintesi, in merito al personale docente, la contrattazione sull'attività didattica, sull'attività di coordinamento, sull'attività di produzione e ricerca, rispecchia il raggiungimento degli obiettivi strategici descritti nel piano delle performance.
In particolare individuati gli obiettivi nelle macro aree proprie della Mission Istituzionale: Formazione, Produzione e Ricerca, Internazionalizzazione; gli stessi obiettivi poi sono stati declinati, nei piani operativi, volti rispettivamente a garantire:
per la formazione l'erogazione dei corsi pre riforma e post riforma;
per la produzione e ricerca la realizzazione dei concerti, le attività di ricerca e le altre attività programmate;

per l'internazionalizzazione conferma dei progetti già realizzati lo scorso anno accademico.

In merito al personale TA, la contrattazione ha definito quelle attività che, in armonia con gli obiettivi strategici ed operativi del Piano delle Performance, tendono a contribuire alla realizzazione della Mission, degli obiettivi strategici e dei piani operativi.

La valutazione della performance del collaboratore e degli assistenti, infatti, prevede l'assegnazione di obiettivi collegati agli obiettivi strategici ed operativi e la valutazione della prestazione tendente a stimolare una più puntuale erogazione del servizio in risposta ai bisogni della collettività.

I risultati attesi di conseguenza rispondono a quanto indicato nei piani operativi, nonchè nella descrizione di obiettivi propri della Mission descritti nel Piano delle Performance.

Attraverso i coordinamenti e le attività impegnative/disagiate si auspica di rispondere alle esigenze istituzionali, a discapito, altrimenti, di una erogazione di servizi adeguata a quanto richiesto a un'Istituzione di Alta Formazione, Artistica e Musicale.

Effetti sui livelli di produttività individuale e collettiva

Il CII ha l'obiettivo di migliorare, attraverso la distribuzione delle risorse, i livelli di produttività individuali e quindi, con effetto a catena, anche quelli collettivi.
Per il personale docente il sostegno alla realizzazione dell'attività di coordinamento, della produzione, della ricerca ecc. intende stimolare un maggiore rendimento del personale interessato. La fase iniziale di assegnazione delle attività avviene attraverso la definizione di precisi e delimitati compiti. La fase finale si concretizza nella verifica dell'attività istituzionale realizzata con conseguente valutazione a posteriori dei risultati raggiunti e quindi della maggiore produttività resa grazie alla distribuzione dell'incentivo. Dalla produttività del singolo consegue una maggiore produttività dell'organizzazione, che a livello istituzionale si raggruppa in macroaree: supporto alla direzione, coordinamenti dei Dipartimenti e delle Strutture Dipartimentali, produzione/ricerca e attività connessa all'elaborazione delle graduatorie d'Istituto e attività disagiata per come sopra descritta. Nelle citate aree, corrispondenti alle finalità istituzionali del Conservatorio, l'effetto atteso è quello di un maggior impegno dei dipendenti e quindi di una maggiore produttività degli stessi. La

diversificazione e la ricchezza dell'offerta formativa e dell'attività di produzione e ricerca proposta all'utenza, nonché il completo sostegno alla gestione dei diversi settori direttamente riconducibili alla direzione, non possono che portare ad un alto livello di produttività in termini di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese. La distribuzione dell'incentivo ha altresì lo scopo di sopperire all'espletamento di attività disagiata.

Per il personale tecnico amministrativo, la distribuzione dell'incentivo ha lo scopo di incrementare produttività e miglioramento dei servizi, nonchè quello di sopperire all'espletamento di attività disagiata.

La verifica dei risultati raggiunti è riscontrabile dall'effettiva prestazione resa e dalla misurabilità della stessa grazie all'applicazione del sistema di valutazione delle performance ed al piano delle performance. La misurazione si registra: per i coadiutori nei servizi resi e per collaboratore e assistenti nelle pratiche e procedure gestite, nonché dal raggiungimento degli obiettivi. Anche per tale categoria di dipendenti, la maggiore produttività individuale ha la conseguenza di una maggiore produttività collettiva individuata per aree e settori.

Garanzia del servizio pubblico ed interesse specifico della collettività interessata alla stipula del predetto contratto integrativo

Il contratto integrativo ha un immediato e diretto riscontro sulla collettività, in quanto la disciplina della distribuzione del fondo è l'unica in grado di assicurare l'attività del coordinamento, un'alta qualità dell'attività di produzione e ricerca, l'attività connessa all'elaborazione delle graduatorie d'Istituto, quella disagiata, non ultima, l'attività legata all'internazionalizzazione. Di conseguenza il servizio pubblico garantito all'utenza è collegato ed è in stretta correlazione con la stipula del Contratto Integrativo d'Istituto che disciplina limiti e modalità di erogazione finalizzati ad un'offerta formativa completa ed in piena rispondenza ai dettati della legge 508/1999.

Infine si ritiene necessario evidenziare l'interesse specifico della collettività verso un'offerta formativa completa ed in piena rispondenza ai dettati della legge 508/1999 che individua la *mission* delle Istituzioni AFAM. La richiesta dell'utenza verso i corsi superiori, verso un'alta qualità dell'attività di produzione e ricerca, e non ultima verso l'attività legata all'internazionalizzazione, attesta l'interesse e quindi la risposta dell'utenza verso i servizi offerti dal Conservatorio di Cosenza.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

Rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa

Il contratto integrativo, in analisi, si è attenuto, con stretto rigore, al rispetto delle materie demandate dal contratto collettivo nazionale di comparto ed al CIN. L'entrata in vigore del decreto legislativo 150/2009 ha determinato l'esclusione dalla contrattazione dell'organizzazione degli uffici, diventata di esclusiva competenza del datore di lavoro, con unico vincolo ad attività informativa in favore della parte sindacale.

In conseguenza il Contratto d'Istituto ha disciplinato aspetti di carattere generale relativi all'esercizio delle prerogative della Rsu interna, dell'esercizio dello sciopero, della sicurezza del luogo di lavoro, dell'attività di formazione ed aggiornamento e dei criteri relativi alla distribuzione del fondo incentivante, in rispondenza a quanto disposto dall'art. 6 del CCNL 2002/2005, vigente ai sensi del CCNL 2006/2009.

Inoltre, la contrattazione integrativa ha assicurato adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici offerti.

Effettività delle prestazioni rese per retribuzione

Le attività retribuite corrispondono ad attività effettivamente rese dal personale. I sistemi di verifica della citata effettività sono:

per attività di docenza

timbratura delle prestazioni o, in casi eccezionali, in mancanza della timbratura autocertificazione dell'attività espletata.

per attività di produzione/ricerca e supporto

diretta verifica dell'attività realizzata, effettuata dal Direttore

per attività di coordinamento

misurazione oggettiva delle attività effettuate e/o diario di bordo o time-sheet

per funzioni di Coordinamento dei Dipartimenti e delle strutture dipartimentali

misurazione oggettiva delle attività effettuate e/o diario di bordo o time-sheet

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

per attività espletata dal personale Ta

per attività aggiuntiva di coordinamento formale riscontro del lavoro verificato dal direttore amministrativo attraverso giusta relazione di fine anno.

per attività aggiuntiva straordinaria timbrature delle ore effettivamente prestate.

Per attività di particolare impegno reso dagli assistenti e dal collaboratore attestazione del Direttore amministrativo sul lavoro espletato.

Per attività di particolare impegno reso dai coadiutori in alcuni casi all'interno dell'orario di servizio con attestazione del Direttore amministrativo, in altri soggetta a timbratura fuori dall'ordinario servizio.

per attività espletata dal personale e gravante su fondi esterni

La prestazione svolta al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, dovrà risultare dal sistema di rilevazione delle presenze se effettuato in sede, o da altra documentazione (diario di bordo con descrizione analitica e dettagliata dell'attività espletata, autocertificazione ore con foglio firma) se effettuata fuori dalla sede di servizio.

Cosenza,

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Beatrice Bellucci

Il Direttore
M° Giorgio Feroleto

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA
ALTA FORMAZIONE ARTISICA E MUSICALE
CONSERVATORIO DI MUSICA STANISLAO GIACOMANTONIO
PORTAPIANA • CONVENTO DI S. MARIA DELLE GRAZIE • 87100 COSENZA
TEL. 0984.76627 • FAX 0984.29224
www.conservatoriodicosenza.it

Allegato relazione illustrativa CII 2016.2017
Scheda Modulo 1.1.

Data di sottoscrizione		9 Ottobre 2017
Periodo temporale di vigenza		1 novembre 2016 - 31 ottobre 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore M° Giorgio Feroleto Presidente Prof. Pietro Bradmayr Organizzazioni Sindacali Ammessa alla Contrattazione: UNAMS- CISL-UIL-CGIL Organizzazioni Sindacali Firmatarie: –Uil Vincenzo Palermo e UIL RUA Raffaele Longo - Cgil Gianpiero Ginese e FLC CGIL Giuseppe Assalone - Cisl Emanuele Cardi
Soggetti destinatari		Personale dipendente incardinato a tempo determinato ed indeterminato del Conservatorio di Musica "Stanislao Giacomantonio"
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) servizi sociali b) sciopero c) prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro d) aggiornamento e formazione e) fondo d'Istituto f) attività su contributi esterni
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa e TF	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno Revisori dei conti seduta del 27.10.2017 verbale
		Nel caso l'Organo di Controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun Rilievo
	Attestazione del rispetto degli Organi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art.10 del D.lgs 150/2009 in data 7/07/2016 verbale 10, delibera CdA 55/2017
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.lgs 150/2009 articolo abrogato
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 ed 8 dell'art.11 del Dlgs. 150/2009 Assolti
		La relazione delle Performance sarà Validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6, del Dlgs. N.150/2009 A consuntivo si acquisirà la validazione della relazione della performance, in passato è stata sempre acquisita nei termini utili alle spettanze
Eventuali osservazioni		