

Relazione Annuale della Performance del Conservatorio di Musica “Stanislao Giacomantonio” A.A. 2024.2025



Conservatorio di Musica
“S. Giacomantonio” di Cosenza

Via Portapiana 87100 Cosenza

Tel. 0984/709024

Fax 0984/29224

Web portale: www.conservatoriocosenza.it

INDICE

PREMESSA	3
1. Analisi di contesto.....	4
<i>1.1 Misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi Istituzionali.....</i>	<i>6</i>
1.1.A Formazione - Attrattività dei Corsi accademici	6
1.1.B Istituire Offerta Musicale e Didattica in Area Provinciale Ionica	8
<i>1.2 Misurazione e valutazione del Comportamento Organizzativo</i>	<i>8</i>
1.2.A Area Personale.....	9
1.2.B Area Ragioneria.....	10
1.2.C Trasparenza.....	10
1.2.D Soddisfazione degli studenti.....	11
2. Trasparenza e prevenzione della corruzione	12
3. Misurazione e valutazione obiettivi operativi del Responsabile dell'Unità Organizzativa	12
<i>Allegato A - Misurazione e valutazione della Performance del personale TA.....</i>	<i>13</i>
<i>Allegato B - Bilancio di genere – incidenza delle attività svolte in termini di riduzione del divario di genere</i>	<i>17</i>

PREMESSA

La presente Relazione, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" è redatta in conformità alle Linee Guida n.2/2017 e n. 3/2018.

Coerentemente alle citate LG la Relazione estrinseca un duplice valore strumentale; da un lato, di miglioramento gestionale dal momento che, per il suo tramite, le A.A.P.P. sono in grado di programmare ex novo obiettivi e risorse considerando i risultati registrati nell'annualità precedente sì da migliorare il funzionamento del ciclo della performance; dall'altro, di rendicontazione dei risultati ottenuti nel periodo di riferimento e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi pianificati.

Nel presente documento, quindi, vengono recepiti i risultati raccolti in relazione agli obiettivi di performance organizzativa e individuale previsti dalla sottosezione di programmazione performance del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2025 adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta n. 2 del 31 gennaio 2025.

A ciò si aggiunga che la Relazione si pone in linea con i contenuti del SMVP varato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta n. 11 del 02.07.2025, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione (Prot. n. 9663/2025).

In omaggio agli indirizzi del DFP, al suo interno, sono riportati gli esiti raggiunti in relazione a:
gli obiettivi organizzativi inseriti nel Piano stesso;

gli obiettivi individuali dei dirigenti (nella fattispecie in commento dell'EQ con incarico di Direttore Amministrativo già Responsabile di unità organizzativa) che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale e che in quanto tali sono stati a loro volta inseriti nel Piano.

Si deve altresì precisare che, in applicazione delle LG n. 3/2018, per tutti gli obiettivi organizzativi e individuali non riportati nel Piano, l'ente deve ugualmente prevedere adeguate modalità per la loro rappresentazione, formalizzazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Invero, tali indicazioni sono usualmente riportate all'interno del SMVP che assume carattere omnicomprendivo a differenza dello stesso Piano e della Relazione che possono essere selettivi.

Ciò detto, la Relazione deve presentare "contenuti minimi".

In particolare:

- sintesi dei principali risultati ottenuti;
- analisi del contesto e delle risorse (assicurando per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio consuntivo);
- misurazione e valutazione (da intendersi nell'accezione declinate nelle LG n. 2/2017);
- della performance organizzativa;
- della performance individuale.

Fatto salvo quanto precede, il documento è redatto dal Direttore pro tempore, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in ultimo, alla validazione del Nucleo di Valutazione.

1. Analisi di contesto

Le LG n. 3/2018 assumono che lo stato delle risorse, in quanto basamento della programmazione, costituisce elemento indefettibile dell'intero ciclo della performance; nondimeno, si fa osservare, come la corretta disamina delle disponibilità in dotazione consenta all'amministrazione, a preventivo, di pronosticare la fattibilità degli obiettivi e, a consuntivo, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati attesi.

Più nel dettaglio, l'analisi svolta deve tenere conto delle risorse umane che si atteggiavano quale decisivo elemento di input per l'aggiornamento, tra l'altro, del Piano dei fabbisogni del personale.

Fatto salvo quanto precede (quantunque già annotato nello stesso SMVP 2025), si fa osservare che il Conservatorio di Musica di Cosenza, fondato nel 1970, è un'Istituzione di alta cultura di grado universitario specializzato nello studio della musica.

Ai sensi dell'art. 33 della Costituzione Repubblicana appartiene al comparto universitario dell'Alta Formazione artistica, musicale e coreutica e può rilasciare il diploma accademico di primo livello, di secondo livello, il diploma accademico di formazione alla ricerca (c.d. Dottorato) che costituiscono rispettivamente il titolo di primo ciclo, il titolo di secondo ciclo e il titolo di terzo ciclo del Sistema di Bologna.

Semplificando, è Istituzione pubblica i cui obiettivi sono lo studio, lo sviluppo, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze musicali, e la promozione e organizzazione di attività di ricerca, diffusione e produzione nel campo della musica, dell'arte e della cultura.

Dotato di personalità giuridica, è da intendersi anche come *"comunità di docenti, studenti, personale non docente, improntata al rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo, delle libertà personali e collettive, delle pari opportunità, nonché al rispetto del principio di solidarietà"* (art. 2 dello Statuto d'Autonomia).

Sebbene la sua storia affondi radici in un passato relativamente recente, è riuscito ad acquisire crescente centralità nell'ambito del distretto provinciale; difatti, ad oggi, dispone di due sedi istituzionali all'interno del perimetro cittadino e di una sede distaccata nell'area dell'Alto Tirreno cosentino. A tal riguardo, si fa osservare come – in tempi ragionevolmente brevi – l'ente sia recentemente riuscito a vertebrare un polo didattico attivo e perfettamente funzionante in un territorio rimasto, a lungo, privo di riferimenti formativi in ambito artistico – musicale (più nel dettaglio, presso il Teatro Comunale V. Valenti già Teatro *"Principe di Piemonte"* della città di Corigliano – Rossano).

A ciò soggiungendo che la stessa offerta formativa estensivamente intesa è stata maggiorata per effetto della previsione di nuovi corsi didattici come, a titolo meramente esemplificativo, Musicoterapia e Musica Applicata; tra l'altro, in ragione di appositi provvedimenti ministeriali, il Conservatorio di Cosenza già organizza specifici percorsi formativi volti a garantire ai docenti delle scuole di I e II grado titoli abilitanti o utili all'insegnamento.

Ulteriori informazioni in ordine al posizionamento istituzionale si attingono dalla **Relazione programmatica del Presidente al Bilancio di previsione 2025** (come da Prot. n.560/2025 del 13.01.2025 e già pubblicato all'interno del portale "Amministrazione Trasparente" – sezione "Bilanci"), da cui si prende nota che: *"il Conservatorio vive, come tutte le Istituzioni Afam, un periodo di transizione e trasformazione, che richiede una sinergia di tutto il personale docente e non al fine di garantire un'offerta formativa completa, quantitativamente di prestigio, e il più possibile diversificata (...). Di particolare importanza è il processo di internazionalizzazione avviato con successo nell'anno 2008. Breve cenno è opportuno rivolgere, anche, alla produzione artistica: i concerti dell'orchestrasinfonica, e di piccoligruppi, non ultime le partecipazioni dei nostril allievi a manifestazioni nazionali ed estere assumono una rilevanza sempre maggiore"* a ciò aggiungendo che: ***"Il Bilancio preventivo 2025 ha raccolto le indicazioni del Consiglio Accademico, concretizzando***

nelle cifre iscritte in bilancio la programmazione e l'attività istituzionale del Conservatorio; vetrina in grado di far crescere artisticamente e professionalmente i nostri giovani artisti e di farli conoscere all'esterno" con ciò considerando che: " la *Programmazione e gli indirizzi generali risultano approvati dal CDA con deliberazione, assunta nella seduta del Consiglio di Amministrazione 19/2024*".

Semplificando, dunque, il settore dell'internazionalizzazione risulta prosperare con un numero di Accordi bilaterali in crescita pari a 24 (contingenza che inverte le considerazioni espresse nella Nota di accompagnamento al Bilancio di previsione); situazione altrettanto giovevole si ravvisa - parimenti - anche per il settore della Produzione artistica rinfrancato per effetto del moltiplicarsi delle attività concertistiche.

In fatto di organizzazione e risorse si sottolinea che l'ente ha rafforzato la pianta organica con assunzione di n. dieci unità di personale avente qualifica di Funzionario (di cui un'unità in aspettativa per l'a.a. 2024/2025) e un'unità di Assistente per migliorare le prestazioni informatiche.

Deve rappresentarsi, a questo punto, che l'incremento del personale tecnico – amministrativo ha fatto registrare un sicuro miglioramento in termini di qualità dei servizi rivolti agli stakeholder sia interni che esterni.

D'altro canto, è da ritenersi pacifico che l'aumento delle posizioni in organico permette di ridurre i tempi di attesa e migliorare la qualità dei servizi latamente intesi a cui si accompagna, tra l'altro, l'ulteriore beneficio della redistribuzione del carico di lavoro.

Nella fattispecie *de qua*, per di più, il personale di recente assunzione risulta professionalmente qualificato contingenza che, fisiologicamente, ha determinato l'ottimizzazione delle prestazioni rese in favore dell'ente; valga a titolo di mero esempio il fatto stesso che il settore dell'internazionalizzazione trae profitto della presenza di un Funzionario all'uopo dedicato avente, circostanza da non sottovalutare, conoscenza delle lingue straniere.

Evenienza che promuove, come plausibile, il miglioramento delle relazioni con interlocutori europei ed extra - europei determinando, già in astratto, condizioni favorevoli per il raggiungimento di nuovi accordi di mobilità; tali effetti benefici, in ogni caso, non sono circoscritti al solo segmento nominato, ma si estendono anche alle attività di altri uffici come quello del Personale, degli Acquisti o della Performance irrobustiti per effetto dell'assegnazione di dipendenti dotati apposita formazione giuridica (così da potere attendere più efficacemente alle incombenze correlate alla crescente complessità normativa e contrattuale).

Fermo quanto sopra, al **31.10.2025**, risultano in servizio 39 unità afferenti al personale TA e n. 120 docenti.

Soffermandosi, invece, sulla dimensione economica il rimando, indefettibile, è pur sempre alla già citata Relazione di accompagnamento al Bilancio di previsione 2025, da cui si apprende che l'ammontare complessivo delle entrate è determinato da: a) contributo studenti; b) per Funzionamento e su richiesta (contratti di Collaborazione art. 273 Decreto legislativo 297/1994) di competenza del MUR; c) per contributo distributori automatici; d) per interessi creditorie attivi di competenza della Tesoreria; e) per prelevamento dall'avanzo di amministrazione fondi liberi, giusta delibera autorizzatoria, assunta nella seduta Cda 19/2024, e fondi vincolati in base a finalità di destinazione.

Infine, risultano altresì iscritti i fondi da assegnati/concordati per l'attivazione dei Dottorati di Ricerca da parte del MUR e dei Conservatori Partner.

In particolare: alla categoria "*contributo studenti*" è segnato l'importo di € **310.000,00**.; viceversa, per quanto attiene la voce "*trasferimenti dello Stato*" si è riportato l'importo complessivo di € **667.825,54**; con riferimento, ancora, ai "*trasferimenti da altri Enti Pubblici*" si è indicato l'importo di € **577,32**.

In ordine ai "*trasferimenti da Privati*" si è segnato l'importo di € **1.200,00** e per "*Redditi e Proventi*

Patrimoniali" si è segnato l'importo di € **45.514,22**.

Dunque, quanto testé (solo brevemente) riportato è utile per dimostrare che lo stato delle risorse nella piena disponibilità dell'ente ha consentito, a preventivo, la pianificazione degli obiettivi per come qui esposti e, oggi, in via consuntiva, la conferma della loro attuabilità.

Misurazione e valutazione Performance Organizzativa

In conformità agli indirizzi del DPF (condensati all'interno delle già menzionate LG) misurazione e valutazione sono attività distinte, sebbene complementari, entrambe afferenti al ciclo della performance. Nel dettaglio, la "misurazione" identifica la quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti prodotti sugli stakeholders attraverso il ricorso a indicatori; viceversa, la "valutazione" individua l'attività di analisi e interpretazione qualitative dei valori misurati che tiene conto dei fattori di contest idonei a determinare l'allineamento ossia lo scostamento rispetto al valore di riferimento. La fase di valutazione, in sintesi, si conclude con la formulazione di un giudizio (c.d. analisi qualitativa) e con l'attribuzione di un punteggio (alla luce di metriche predefinite). Stante tale premessa, si darà rappresentazione - per ogni singolo indicatore - del grado di raggiungimento del risultato con contestuale indicazione del relativo punteggio assegnato.

A riguardo, si soggiunge che la performance organizzativa è stata approvata dal Nucleo di Valutazione in data 27 febbraio 2026 giusto Verbale n. 1/2026 (Prot. 3714 del 05.03.2026).

1.1 Misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi Istituzionali

1.1.A Formazione - Attrattività dei Corsi accademici

Questa sezione, dedicata alla rendicontazione della performance organizzativa, riproduce:

I risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli scostamenti rispetto ai target e come gli eventuali fattori interni o esterni abbiano influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi (valutazione).

Il Piano 2025 stabilisce due obiettivi istituzionali:

Obiettivo istituzionale 1 Formazione – "Attrattività dei corsi offerti";

Obiettivo istituzionale 2 – "Istituire Offerta Musicale e Didattica in Area Provinciale Ionica",

In riferimento all' "Obiettivo istituzionale 1 Formazione – "Attrattività dei corsi offerti" viene individuato il seguente target: *"Tutti iscritti ai corsi accademici 100%"* con applicazione della seguente formula di calcolo:

Numero di studenti dell'ultimo anno del pre-accademico e propedeutico con i requisiti utili al sostenimento dell'esame di compimento dello strumento + anticipi che possono presentare domanda di ammissione al triennio/n di studenti medesimi che hanno presentato domanda di ammissione al triennio;

Numero di studenti dell'ultimo anno del triennio e dei fuori corso del triennio con i requisiti utili che possono presentare domanda di ammissione al biennio/n di studenti medesimi che hanno presentato

domanda di ammissione al biennio.

A cui segue l'attribuzione del seguente punteggio:

P. 17 per range di iscritti all'ammissione al triennio compreso tra il 70% e il 100% dei potenziali iscrivendi provenienti dal pre-accademico e dal propedeutico e anticipi del Conservatorio di Cosenza per come sopra detto nella sezione formula;

P. 14 per range di iscritti all'ammissione al triennio compreso tra il 50% e il 69% dei potenziali iscrivendi provenienti dal pre-accademico e dal propedeutico e anticipi del Conservatorio di Cosenza per come sopra detto nella sezione formula;

P.10 per range di iscritti all'ammissione al triennio compreso tra lo 0% e il 49% dei potenziali iscrivendi provenienti dal pre-accademico e dal propedeutico e anticipi del Conservatorio di Cosenza per come sopra detto nella sezione formula.

P. 3 per range di iscritti all'ammissione al biennio compreso tra il 55% e il 100% dei laureati interni quali potenziali iscrivendi al biennio per come sopra detto nella sezione formula;

P. 2 per range di iscritti all'ammissione al biennio compreso tra il 40% e il 54% dei laureati interni quali potenziali iscrivendi per come sopra detto nella sezione formula;

P.1 per range di iscritti all'ammissione al biennio compreso tra lo 0% e il 39% dei laureati interni quali potenziali iscrivendi, per come sopra detto nella sezione formula.

Premesso quanto sopra, dalla documentazione versata in atti, giusta Nota di misurazione raggiungimento "*Obiettivo istituzionale Formazione – Attrattività dei corsi offerti*", di cui al Prot. Istituzionale n. **13042/2025** del **22.09.2025** risulta:

che n. **74** risultano gli studenti che dall'ultimo anno del preaccademico – propedeutico in possesso dei requisiti utili al sostenimento dell'esame di compimento dello strumento + gli anticipi hanno titolo all'ammissione al triennio; di questi, n. **58** hanno presentato domanda di ammissione al triennio;

che il **78,38%** dei potenziali iscrivendi provenienti dal preaccademico – propedeutico e dagli anticipi del Conservatorio di Cosenza ha manifestato interesse all'iscrizione al triennio.

Ad esito di valutazione, in applicazione del criterio indicato nel PIAO, per il raggiungimento di tale obiettivo si ottengono **punti 17**.

B. risulta:

- che n. **99** risultano gli studenti dell'ultimo anno del Triennio e dei fuori corso del Triennio, ossia laureati interni quali potenziali iscrivendi al Biennio, di questi, n. **78** hanno presentato domanda di ammissione al Biennio;

- che il **78,79%** dei potenziali iscrivendi provenienti dall'ultimo anno del Triennio e dai fuori corso del triennio del Conservatorio di Musica ha manifestato interesse all'iscrizione al Biennio.

In relazione a tale obiettivo, il Conservatorio, in base al criterio di valutazione indicato nel PIAO, per il raggiungimento di tale obiettivo ottiene **punti 3**. In totale, per il raggiungimento dell'obiettivo istituzionale "*Formazione – Attrattività dei corsi offerti*" ha ottenuto **punti 20**.

Si evidenzia che, la formula definita nel PIAO ed applicata, lascia registrare inevitabilmente il dato di potenziali iscrivendi (ossia coloro che hanno fatto domanda di ammissione) e non già degli effettivi iscritti.

Il dato misurato e valutato consente di attestare l'alto grado di attrattività dell'offerta formativa del Conservatorio di Musica "*Stanislao Giacomantonio*".

1.1.B Istituire Offerta Musicale e Didattica in Area Provinciale Ionica

In riferimento all'obiettivo istituzionale "*Istituire Offerta Musicale in Area Provinciale Ionica*" viene individuato il seguente indicatore: "*Numero di corsi propedeutici avviati*" con applicazione della seguente formula di calcolo:

- Numero di Corsi attivabili (su iscritti che manifestano e mantengono interesse alla frequenza su Corigliano) / numero di corsi attivati (con avvio delle lezioni).

A cui segue l'attribuzione del seguente punteggio:

- P. 10, così declinati: tutti I corsi avviati p. 10;
- 50% di corsi avviati p. 5;
- Nessun corso avviato p. 0.

Dalla documentazione versata in atti, giusta Nota di misurazione raggiungimento "*Obiettivo istituzionale 2 – Istituire Offerta Musicale e Didattica in Area Provinciale Ionica*", di cui al Prot. Istituzionale n. **13042/2025** del **22.09.2025** risulta:

- che il numero di Corsi Propedeutici attivabili (su iscritti che manifestano e mantengono interesse alla frequenza su Corigliano-Rossano) è pari a n. 22;
- che il numero di Corsi Propedeutici attivati (con avvio delle lezioni) è pari a n. 22;
- che il 100% dei Corsi propedeutici richiesti risultano attivati nel Comune di Corigliano-Rossano.

Di conseguenza, in applicazione della formula prevista dal PIAO, il Conservatorio registra per il raggiungimento di tale obiettivo **punti 10**.

1.2 Misurazione e valutazione del Comportamento Organizzativo

La Performance Organizzativa, così come normata dall'art. 3, comma 2 del D.lgs 150/2009, collegata alle finalità istituzionali e alla *mission* del Conservatorio è riferita alla Performance Istituzionale e prevede l'assegnazione di massimo punteggio pari a 100.

In merito si procede attraverso la misurazione:

- del grado di raggiungimento degli Obiettivi Istituzionali, contenuti nel PIAO;

- dei comportamenti organizzativi, inerenti alcune aree maggiormente significative: Area del Personale, Area della Ragioneria;
- della trasparenza Istituzionale nella forma di Accesso Documentale;
- della valutazione degli Stakeholders – valutazione del grado di soddisfazione studenti rilevato attraverso IVP del questionario annuale sottoposto agli studenti (in qualità di stakeholders) e riferito all'anno di riferimento.

1.2.A Area Personale

A. Tasso di fidelizzazione all'Istituzione

(Registrare e valorizzare l'effettivo servizio nell'anno accademico del personale TA) con applicazione della sottostante formula:

$$\text{"numero di giorni di servizio dei dipendenti : numero di giornate lavorative} = x : 100\text{"}$$

A cui si attribuiscono:

- punti 5 per raggiungimento del servizio compreso tra l'85% e il 100%;
- punti 2,5 per il raggiungimento del servizio di un valore compreso tra il 50% e l'84%;
- punti 0 negli altri casi.

A. Dalla documentazione versata in atti, giusta "*Scheda di misurazione della performance organizzativa 2025 – Tasso di fidelizzazione all'Istituzione*", di cui al Prot. Istituzionale n. **1030/2026** del **21.01.2026**, risulta che il personale TA, nell'anno accademico 2024/2025, ha registrato una presenza in servizio del **89,51%**

Quindi, in applicazione del criterio di valutazione indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'ente ottiene **punti 5**.

B. Registrare e valorizzare il servizio dei dipendenti in Lavoro agile (LA), nella modalità a distanza con applicazione delle sottostanti formule:

b1) Percentuale della presenza dei dipendenti in LA, nel servizio in modalità a distanza:

$$\text{numero di gg lavorati a distanza : numero di giorni lavorativi a distanza} = x : 100;$$

b2) Percentuale della presenza nel servizio dei dipendenti in LA, nel servizio in modalità in sede:

$$\text{numero di gg lavorati in sede : numero di giorni lavorativi in sede} = x : 100$$

A cui si attribuisce, considerata la formula: **$b1-b2= P$** (differenza di percentuale di presenza nelle due modalità di servizio), il sottostante punteggio:

- Se P ha segno negativo (-), la presenza è maggiore in modalità in sede, p. 0;
- Se P è 0, la presenza è equivalente nelle due modalità, p. 2;
- Se P ha segno positivo (+), la presenza è maggiore a distanza p. 5.

B. Dalla documentazione versata in atti, giusta "*Scheda di misurazione della performance organizzativa 2025 – Presenza in servizio dei dipendenti in lavoro agile (LA), nelle modalità a distanza (3 dipendenti)*", di cui al Prot. Istituzionale n. **1031/2026** del **21.01.2026**, risulta che la differenza di percentuale di presenza dei dipendenti in lavoro agile nelle due modalità di servizio è di **3,2** ossia i lavoratori agili registrano maggiore presenza nella modalità di servizio in SW.

L'ente, in base al criterio di valutazione indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, registra **punti 5**.

1.2.B Area Ragioneria

Il SMVP qualifica la tempestività dei pagamenti alla stregua di una componente della performance organizzativa.

Nel dettaglio, tale indicatore viene riportato nella circolare RGC n. 17/2018 allo scopo di misurare la tempistica utile all'assolvimento delle obbligazioni pecuniarie.

La formula di calcolo impiegata viene attinta dall'art. 33 del Dlgs n. 33/2013 con la precisazione per cui il segno negativo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti determina il raggiungimento del massimo punteggio di 10.

Viceversa, il segno compreso tra 0 e +2 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti determina il raggiungimento di p. 5; mentre, il segno oltre +2 dell'indicatore determina l'assegnazione di punti 0.

Dalla documentazione versata in atti d'ufficio, giusta "*Scheda di misurazione della performance organizzativa 2025 – Tempestività dei pagamenti*", cui al Prot. Istituzionale n. **16044/2025** del **31.10.2025**, risulta che l'indicatore di tempestività riporta un indice con valore negativo (-18,91).

L'ente, in base al criterio di valutazione indicato nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, **riporta punti 10**.

1.2.C Trasparenza

Il SMVP prevede anche l'indicatore della trasparenza istituzionale al fine di misurare il termine di riscontro alle istanze di accesso documentale.

La formula di calcolo applicata è la seguente:

numero complessivo di istanze ricevute nell'anno per accesso agli atti evase entro i termini di legge
: numero di istanze ricevute nell'anno per accesso agli atti = $x : 100$,

con attribuzione del seguente punteggio:

punti 20 per valori percentuali di rispetto del termine di risposta tra il 90% e il 100%;

punti 10 per valori percentuali di rispetto del termine di risposta tra il 50% e l'89%;

punti 0 negli altri casi.

Dalla documentazione d'ufficio, giusta "*Scheda di misurazione della performance organizzativa 2025 – Trasparenza Istituzionale – Registro dell'accesso documentale*" – di cui al Prot. Istituzionale n. 16026/2025 del 31.10.2025 – risulta che tutte le istanze di accesso agli atti ricevute, limitatamente all'anno accademico 2024/2025, risultano evase in termini utili.

In estrema sintesi, il 100% delle istanze presentate è stata evasa nei termini di legge.

Il Conservatorio, quindi, in base al criterio di valutazione indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2025, registra punti **20**.

1.2.D Soddisfazione degli studenti

I recenti indirizzi normativi hanno rafforzato il principio della partecipazione degli stakeholder interni ed esterni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione e valutazione della Performance. Le stesse LG n. 3/2018 prevedono che tale partecipazione può esprimersi in due distinte forme:

- in modo sistematico attraverso le indagini di customer satisfaction dirette a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in ordine ai servizi erogati;
- in modo diffuso ed aperto attraverso la comunicazione diretta degli utenti esterni ed interni OIV secondo modalità dettate dagli stessi OIV.

Nella fattispecie *de qua*, si è optato per la somministrazione al corpo studentesco, iscritto nell'a.a. 2024/2025, di apposito questionario inerente la rilevazione delle opinioni sulla qualità dell'Offerta formativa; nel dettaglio, trattasi di documento costituito da n. **42** (quarantadue) domande chiuse pertinenti essenzialmente i seguenti aspetti: Didattica, Erasmus+, logistica, attrezzature a disposizione, rapporti inter-istituzionali con gli Organi statuari.

L'esito registrato è stato, altresì, evidenziato nella "*Scheda di misurazione della performance organizzativa 2025 – Valutazione degli stakeholders – soddisfazione degli studenti*", di cui al Prot. Istituzionale n. **1828/2026** del **04.02.2026**.

Gli studenti del triennio e del biennio hanno espresso su 37 risposte chiuse, un IVP maggiore del 60%

su 42 domande complessive somministrate. L'ente, in applicazione del criterio di valutazione indicato nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, ottiene **punti 30**.

2. Trasparenza e prevenzione della corruzione

La pianificazione delle misure per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza ha lo scopo di supportare l'ente nel perseguire i suoi scopi istituzionali; a tal proposito, si sottolinea che l'ente, in fase di programmazione, ha tenuto conto del PNA 2022 e degli altri atti di indirizzo diramati dall'Anac.

Ciò precisato, le misure anticorruptive per l'annualità 2025 si confermano perlopiù simili a quelle dell'anno precedente (a titolo meramente esemplificativo, si fa cenno all'acquisizione delle dichiarazioni sul conflitto d'interesse, alla vigilanza sull'osservanza del codice di comportamento istituzionale, alla diffusione dello stesso tramite link o altro mezzo di divulgazione alla tenuta e all'aggiornamento trimestrale del registro degli accessi).

Per quanto concerne il livello di trasparenza raggiunto, lo stesso può ritenersi sufficientemente soddisfacente; nondimeno così come programmato, gli atti relativi alle procedure di approvvigionamento sono stati resi pubblici nell'apposita sezione di riferimento e si è provveduto, altresì, all'adeguamento - ai canoni di cui alla Delibera Anac 25.09.2024 n. 495 - della sezione "*Pagamenti dell'amministrazione*" e "*Organi dell'istituzione*".

3. Misurazione e valutazione obiettivi operativi del Responsabile dell'Unità Organizzativa

Le LG n. 3/2018 rammentano che la performance si compone dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione; più nel dettaglio, i risultati sono usualmente riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano; viceversa, i comportamenti attengono al "*come*" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione. Il SMVP prevede oltre alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuali anche la misurazione del dinamismo relazionale del personale con profilo EQ e della restante parte.

Ciò premesso, le LG n. 3/2018 prevedono per il profilo EQ con incarico di Direttore Amministrativo, già Responsabile dell'unità organizzativa, il seguente obiettivo: "*Formazione in favore del personale amministrativo, Formazione obbligatoria, soft skills, competenze per attuazione PNRR in favore di 13 unità del personale amministrativo in servizio per tutto l'anno, minimo 7 Funzionari e minimo 6 assistenti*" che risulta, nel corso dell'anno accademico 2024/2025, effettivamente realizzato.

In proposito, si richiama integralmente la "*Relazione illustrativa in ordine all'assolvimento dell'obiettivo performance individuale n. 1 "Formazione in favore del personale amministrativo" - assegnato all'Elevata Qualificazione con incarico di Direttore Amministrativo/Responsabile di unità organizzativa*", assunta al Prot. Istituzionale del **2.10.2025**, n. **13753/2025**, dalla quale risulta documentata l'attività di formazione assegnata al personale tecnico - amministrativo in servizio, nella duplice accezione di Assistenti e Funzionari, la correlata attività di monitoraggio e, infine, il riscontro degli esiti ottenuti dal personale testé indicato.

Il riscontro documentale degli atti d'Ufficio evidenzia che n. 8 (otto) Funzionari hanno espletato l'attività formativa (assegnata come da relativo Piano individuale di assegnazione) e superato gli

esami/test di verifica, laddove previsti; parimenti n. 7 (sette) Assistenti hanno espletato l'attività formativa (assegnata come da relativo Piano) e superato gli esami/test di verifica ove previsti.

In ordine all'obiettivo formativo: *“Perfezionamento delle competenze personali per il razionale svolgimento del ruolo di leader del cambiamento nell'organizzazione (Nuove Indicazioni del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023). Formazione in tema di Lavoro Agile;* dalla documentazione versata in atti, risulta che il Direttore Amministrativo ha manifestato disponibilità alla partecipazione a specifica attività finalizzata all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze e, conseguentemente, ha frequentato le seguenti attività: *“La Leadership nella PA: Motivare I collaboratori”* – organizzata da SNA - dal 1 Luglio al 10 Luglio 2025 per complessive 12 ore di partecipazione, giusta attestazione acquisita al Protocollo Istituzionale n. **4458/2026**; *“Valutazione dei comportamenti: leadership e valorizzazione del merito”* – organizzata da SNA - dal 4 Aprile al 15 Aprile - per complessive 15 ore di partecipazione giusta attestazione acquisita al Protocollo Istituzionale n. **12767/2025**; *“Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli”* organizzata da SNA - dal 6 Maggio al 16 Maggio 2025 – per complessive 18 ore di partecipazione, giusta attestazione acquisita al numero di Protocollo Istituzionale n. **9952/2025**, con superamento Test su Lavoro Agile su Syllabus, come da riscontro al Prot. del **22.07.2025** n. **11005/2025**.

Allegato A - Misurazione e valutazione della Performance del personale TA

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale di area I, II, III, EQ già EP1 ed EQ già EP2, con responsabilità dell'unità organizzativa, si è svolta coerentemente alle regole contenute nel SMVP 2025.

Nello specifico, per come espressamente previsto, il Direttore *pro tempore* con l'ausilio delle schede di valutazione predisposte dal Direttore Amministrativo ha provveduto alla valutazione individuale del personale TA e ha poi valutato la performance individuale del responsabile dell'unità organizzativa ossia dello stesso Direttore Amministrativo (unità non dirigenziale).

L'attività di valutazione si è perfezionata mediante l'impiego delle schede di performance individuale elaborate tenendo conto di fattori valutativi differenziati per area (a titolo esemplificativo, il profilo Funzionario è sottoposto a verifica per quanto concerne la c.d. *"ricerca del risultato"* ossia con riferimento al grado di autonomia nella risoluzione di criticità procedurali che, al contrario, non inerisce il profilo dell'Assistente né quello dell'Operatore).

Le dimensioni di valutazione, viceversa, comuni a tutti i profili risultano: l'affidabilità, la professionalità, il comportamento professionale - dinamismo relazionale - e la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa.

Nel dettaglio, per il profilo Operatore, all'indicatore dell'affidabilità è assegnato il punteggio massimo di 10, alla professionalità di 35; mentre, sia al comportamento professionale - dinamismo relazionale (misurato attraverso la somministrazione di schede al pari grado e al profilo Assistente) che al contributo assicurato alla performance organizzativa è riconosciuto il punteggio di 5 per un totale di 55 punti.

Viceversa, alla categoria degli Assistenti, per la professionalità si prevede l'assegnazione del punteggio massimo di 20 a cui si sommano altri 10 punti per l'affidabilità e ulteriori 10 punti per il dinamismo relazionale (misurato attraverso la somministrazione di schede all'utenza, al pari grado e agli Operatori), oltre a 10 punti per il contributo alla performance istituzionale.

In ultimo, si prevede l'attribuzione di 50 punti per il raggiungimento dell'obiettivo performance assegnato (incluso quello di tipo formativo) per complessivi 100 punti.

In relazione al profilo Funzionario sono stabiliti punti 50 per la realizzazione dell'obiettivo di performance individuale, 10 punti per l'indicatore dell'affidabilità, 10 a titolo di professionalità e ulteriori 10 punti per la c.d. "*ricerca del risultato*" ed ancora, 7 punti per il dinamismo relazionale (misurato attraverso la somministrazione di schede all'utenza e al pari grado) e, infine, 13 punti per il contributo alla performance organizzativa.

In ordine all' EQ già EP1 si prevede l'assegnazione di punti 30 per il raggiungimento dell'obiettivo di performance individuale, punti 25 per il comportamento organizzativo, punti 15 per l'indicatore "*ricerca del risultato*", punti 10 a titolo di dinamismo relazionale (misurato attraverso la somministrazione di schede al superiore gerarchico), 20 punti per il contributo assicurato alla performance organizzativa.

Ed ancora, per l'EQ con incarico di Direttore Amministrativo sono previsti punti 30 per il raggiungimento dell'obiettivo di performance individuale, punti 35 per gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, punti 10 per il contributo assicurato alla performance organizzativa, punti 5 per la qualità di leadership e altri 5 punti per le competenze manageriali e professionali, punti 5 per i comportamenti organizzativi e anche per il dinamismo relazionale (schede somministrate al profilo Funzionario) e, infine, altri ulteriori punti 5 per la capacità di valutazione dei propri collaboratori per complessivi punti 100.

Fatto salvo quanto sopra, per come risulta dalla documentazione conservata in atti, la valutazione compendiativa nelle singole schede riporta - in sintesi - il punteggio ottenuto dalle singole unità di personale TA, sottoposte a valutazione, suddivisa per aree di inquadramento: I, II, III, EQ già EP1 ed EQ già EP2.

Quindi:

In merito al **personale inquadrato nella I area**, si evidenzia che il punteggio ottenuto attesta effettivamente la misurazione della presenza in servizio (c.d. *affidabilità*), la valutazione della prestazione (c.d. *professionalità*), nonché la valutazione del comportamento professionale – dinamismo relazionale e della qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa da parte di n. 16 (sedici) unità in servizio.

Il personale Operatore, considerati i documenti di cui al Prot. n. 5008/2025, n. 5584/2026, n. 16052/2025 e n. 3714/2026, ha riportato la seguente valutazione per quanto attiene la misurazione e valutazione della performance individuale:

8 unità hanno riportato un punteggio pari a **55**;

3 unità un punteggio pari a **52**;

1 unità un punteggio pari a **48**;

1 unità un punteggio pari a **45**;

1 unità un punteggio pari a **33**;

1 unità un punteggio pari a **32**;

1 unità un punteggio pari a **10**.

In merito al **personale inquadrato nell' area II**, si conferma che il punteggio totale è il risultato della sommatoria tra: 1) punteggio relativo al raggiungimento dell' obiettivo assegnato (includente anche quello di tipo formativo); 2) punteggio relativo alla presenza in servizio (c.d. *affidabilità*); 3) punteggio relativo alla valutazione della prestazione (c.d. *professionalità*) ; 4) punteggio relativo al comportamento professionale – dinamismo relazionale; 5) punteggio relativo alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa.

Si precisa che, ciascun Assistente è risultato destinatario di uno specifico obiettivo di performance individuale confluito, in congiunzione all'obiettivo formativo, all'interno di apposito Piano individuale di assegnazione appuntato all'attenzione del/della interessato/a ai fini della sottoscrizione.

Al solo scopo di non compromettere la sinteticità del presente scritto, per come prescrivono le LG n. 3/2018, non si provvede a riportare - per singolo dipendente – la descrizione per intero dell'attività demandata.

Ad ogni buon conto, gli atti d'ufficio (Prot. n. 5009/2026, n. 5406/2026, n. 16052/2025, n. 16471/2025 e n. 3714/2026) attestano il completo raggiungimento degli obiettivi assegnati per n. 6 unità di personale ossia punti 50 e, viceversa, per un'unità il punteggio di 32,5 ed una valutazione degli altri indicatori sopra richiamati che riporta il massimo punteggio pari a **punti 50** per 6 unità e per un'unità **punti 45**.

Il punteggio complessivo pari a 100 (50 + 50) lo riportano 5 unità; mentre, un'unità di personale riporta un punteggio pari a **82.50** ed un'altra unità un punteggio pari a **95**.

In merito al **personale inquadrato nell' area III**, si ribadisce che il punteggio totale è dato dalla sommatoria tra: 1) punteggio relativo al raggiungimento dell'obiettivo assegnato (includente anche quello di tipo formativo); 2) punteggio relativo alla presenza in servizio (c.d. *affidabilità*); 3) punteggio relativo alla valutazione della prestazione; 4) punteggio relativo alla ricerca del risultato; 5) punteggio relativo al comportamento professionale – dinamismo Relazionale; 6) punteggio relativo alla qualità del Contributo assicurato alla performance organizzativa.

Si precisa che anche la categoria del Funzionario è risultata destinataria di uno specifico obiettivo di performance individuale confluito, unitamente all'obiettivo formativo, all'interno di apposito Piano individuale di assegnazione poi sottoposto a sottoscrizione.

Pertanto, sempre allo scopo di non pregiudicare la sinteticità del documento, per come prescrivono le LG n. 3/2018, non si riporta la descrizione dell'attività demandata al singolo dipendente.

Ad ogni modo, gli atti d'ufficio (Prot. n. 5010/2026, n. 5405/2026, n. 16052/2025 e 16471/2025 e n. 3714/2026) attestano il completo raggiungimento degli obiettivi assegnati in favore di n. 8 unità in servizio, e una valutazione degli altri indicatori sopra richiamati che riporta il massimo punteggio pari a **punti 50**; si precisa, altresì, che una unità di personale risulta non valutata per fruizione di aspettativa.

Il punteggio complessivo pari a **100** viene raggiunto da tutte le 8 unità di funzionari in servizio

nell'anno accademico di riferimento.

In merito **all'EQ, già EP1**, il punteggio totale è dato dalla sommatoria come testé riportato tra: 1) punteggio relativo al raggiungimento dell'obiettivo (includente anche quello di tipo formativo); 2) punteggio relativo al comportamento organizzativo; 3) punteggio relativo alla ricerca del risultato; 4) punteggio relativo al comportamento professionale – dinamismo relazionale; 5) punteggio relativo alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa.

Orbene, anche il profilo EQ ex EP1 è risultato assegnatario di un obiettivo di performance individuale (in aggiunta a quello formativo) cristallizzato nel relativo Piano individuale; tuttavia, le medesime ragioni già esposte con riferimento al profilo professionale dell'Assistente e del Funzionario impediscono di trascrivere pedissequamente quanto demandato.

In ogni caso, per contestuale disamina circa il numero e la tipologia di obiettivi individuali programmati si rimanda alla pertinente sottosezione di programmazione performance del Piano 2025.

Circa il profilo EQ (già EP1), per come riscontrato negli atti d'Ufficio (Prot. n. 5915/2026, n. 16052/2026 e n. 3714/2026) si attesta un completo raggiungimento degli obiettivi ossia **punti 30** e una valutazione degli altri indicatori sopra richiamati che riporta il massimo **punteggio di 70**.

Il punteggio complessivo di performance è pari a 100 su 100.

In merito **all'EQ, già EP2**, il punteggio totale è dato dalla sommatoria (per come già riportato) tra: 1) punteggio relativo al raggiungimento dell'obiettivo assegnato (includente anche quello di tipo formativo); 2) punteggio relativo agli indicatori di performance relativa all'ambito Organizzativo di diretta responsabilità; 3) punteggio relativo alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa; 4) punteggio relativo alla qualità di leadership; 5) punteggio relativo alle competenze manageriali e professionali; 6) punteggio relativo ai comportamenti organizzativi; 7) punteggio relativo al comportamento professionale – dinamismo relazionale; 8) punteggio relativo alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

A riguardo, per come sopra già esposto e in base agli atti d'ufficio (Prot. n. 5916/2026 n. 16052/2025, n. 3714/2026) si attesta un completo raggiungimento degli obiettivi per complessivi **punti 30** e una valutazione degli altri indicatori sopra richiamati che riporta il massimo punteggio di **70**.

Il punteggio complessivo di performance è pari a 100 su 100.

In proposito, si chiarisce che, a differenza delle altre categorie professionali, gli obiettivi conferiti all'EQ con incarico di Direttore Amministrativo sono stati testé puntualmente riportati, trattandosi dell'unità di personale responsabile dell'unità organizzativa.

Seppur, quindi, non inquadrato nei ranghi della dirigenza pubblica, i compiti di particolare responsabilità di cui è usualmente onerato hanno reso opportuna una simile differenziazione.

Tale puntualizzazione si rende necessaria ove si consideri che le LG n. 3/2018 prevedono che *"nella Relazione sono riportati unicamente i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali dei dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale (...)".*

Da ultimo, tenendo conto di quanto previsto alle LG n. 3/2018 si deve osservare che non è stato

necessario procedere alla rendicontazione di obiettivi formalizzati in altri documenti; difatti, la presente Relazione ha preso in esame tutti gli obiettivi di performance organizzativa programmati nonché quelli individuali (sebbene, con riferimento ai contenuti per esteso, si faccia rimando al Piano Agg. 2025).

Una simile specificazione si rende opportuna, considerata la puntuale prescrizione contenuta nelle menzionate Linee Guida, ossia verificare l'attuazione di obiettivi collocati in atti diversi dal Piao, a ciò aggiungendo che nessuno scostamento tra risultati attesi e pianificazione si è registrato tanto da doverne dare rappresentazione.

Allegato B - Bilancio di genere – incidenza delle attività svolte in termini di riduzione del divario di genere

Il tema delle pari opportunità costituisce una significativa dimensione di intervento nell'ambito del Pubblico impiego; nondimeno, la produzione normativa degli ultimi anni ha considerato il datore di lavoro pubblico, ancor di più di quello del settore privato, tenuto a realizzare l'obiettivo (ambizioso) del raggiungimento della piena parità di genere.

In questa prospettiva, le Amministrazioni Pubbliche non devono soltanto agire a riparo dei principi di efficienza, efficacia, economicità ma anche perseguire etica e equità. In altri termini, gli effetti di un'organizzazione che rispetta le pari opportunità si ripercuotono su tutti gli aspetti del vivere civile.

È pacifico, del resto, che le conseguenze benefiche interessano tanto gli stakeholder interni che quelli esterni; difatti, un'Amministrazione che riduce la conflittualità si dimostra più produttiva oltre che capace di erogare servizi qualitativamente più soddisfacenti. In ditto solco, il Bilancio di Genere diventa tramite privilegiato per analizzare l'impatto delle politiche istituzionali sulla riduzione del divario di genere e, all'occorrenza, apportare importanti correttivi. La pregnanza di ditto strumento è altresì rinforzata dal Decreto Legislativo n. 116/2018 correttivo al D.lgs n. 90/2016 relativo alla riforma del Bilancio dello Stato, sebbene debba rammentarsi che, già l'art. 8 del D.lgs n. 150/2009, esigeva l'adozione di obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere; tra l'altro, le stesse LG n. 3/2018 prevedono espressamente che *"la Relazione annuale deve contenere, infine, il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione (articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs 150/2009) al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere. Le amministrazioni possono evidenziare all'interno della Relazione le principali azioni intraprese, rinviando, tramite apposito link, per i contenuti di dettaglio, al bilancio di genere pubblicato sul sito istituzionale"*.

Fatto salvo quanto sopra, il Conservatorio di Musica di Cosenza non ha ancora sviluppato un vero e proprio piano di azioni positive (c.d. P.A.P.) integrato al PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione); ciò nonostante, ha ugualmente programmato obiettivi di performance individuale che potessero, una volta realizzati, restituire un *feed-back* credibile sullo stato della parità di genere. Si deve, invero, fare rimando agli obiettivi assegnati ai due Funzionari dell'Ufficio del Personale (vedasi Prot. n. **2616/2025** e n. **2732/2025**) e al Funzionario dell'Ufficio Didattica (vedasi Prot. n. **2732/2025**).

Nello specifico, i citati dipendenti sono stati assegnatari di attività interconnesse alla promozione della

parità di genere che, a consuntivo, hanno permesso di sondare la percezione della classe studentesca, del corpo docente e del personale tecnico – amministrativo in ordine al tema in oggetto. Invero, i questionari somministrati agli studenti iscritti al corso del Biennio, al personale docente e a quello tecnico – amministrativo si sono rivelati utili per misurare la percezione di inclusività e discriminazione (ove sussistente) all'interno dell'organizzazione.

Riferendosi ai dati raccolti, gli intervistati afferenti il corpo studentesco hanno un'età compresa tra i 18 e i 30 anni (76,67%). La totalità dei partecipanti (100%) ha dichiarato di riconoscersi nel genere biologico di appartenenza. Al quesito *“le è mai capitato di vedere lo scambio di effusioni affettive tra persone dello stesso genere sessuale?”* e *“quale è stata la reazione?”* il 23,3% ha ritenuto tale evenienza del tutto normale e solo il 3,3% ha dichiarato di esserne colpito (ma senza avvertire alcun fastidio), mentre il 70% ha preferito non rispondere.

Tra i dati più confortanti il fatto che il **70%** dei partecipanti ha dichiarato di sentirsi trattato con rispetto in base al proprio orientamento sessuale e l'80% di non avere avuto notizia di frasi denigratorie legate all'identità di genere.

Il 90% poi si è detto convinto che tanto gli uomini quanto le donne, limitatamente al Conservatorio di Musica di Cosenza, dispongano di pari opportunità di realizzazione in ambito musicale.

Il 66% ha poi riconosciuto l'impegno dell'Istituzione a prevenire fenomeni di discriminazione e il 60% ha dichiarato di non avere mai sperimentato o assistito ad atteggiamenti inappropriati riferiti all'abbigliamento indossato (informazioni attinte dal Prot. n. **12155/2025**).

Per quanto concerne il sondaggio avviato tra i dipendenti su analoga questione, si è constatata la partecipazione di n. 79 utenti in condizioni di equilibrio di genere (sostanziale equilibrio tra partecipanti dell'uno e dell'altro genere).

Il 57,1% ha dichiarato che l'appartenenza al genere femminile come maschile può costituire causa di discriminazione sul posto di lavoro e il 29,1%, con riferimento al quesito circa l'esistenza di stereotipi riguardanti la relazione donna/lavoro, ne ha confermato la percezione per quello che riguarda l'essere donna.

A sua volta, l'89,9% degli intervistati ha comunicato di non avere subito episodi di discriminazione sul posto di lavoro da imputarsi all'orientamento sessuale o al genere di appartenenza.

A questo punto, è evidente come la somministrazione di apposito questionario - tanto al corpo studentesco che al personale dipendente estrinsechi l'intenzione dell'Istituto di prendere consapevolezza in ordine alla percezione di fattori di discriminazione legati al genere e/o all'orientamento sessuale al fine di intervenire, a mezzo opportuni correttivi, sì da diffondere una più estesa cultura del rispetto.

Redatto dal Sig. Direttore *pro tempore* in data 14/05/2026

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta n. del/2026

Validata dal Nucleo di Valutazione in pari data giusto verbale/2026