



**CONTRATTO INTEGRATIVO A.A. 2023/2024
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
- 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; conclusioni e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

1- Illustrazione degli aspetti procedurali e di sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	14/11/2024
Periodo temporale di vigenza	a.a. 2023/2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Rita D'Addona Docente M° Carlo Morelli R.S.U.: Prof. ssa Angela Palange Dott.ssa Francesca Guidone M° Giuseppe Lentini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL, SNALS-CONFSAL, FLC-CGIL, GILDA-UNAMS
Soggetti destinatari	Personale docente e tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Conservatorio di Musica "Lorenzo Perosi" di Campobasso.
Materie trattate dal Contratto integrativo	Materie indicate nell'art. 7 e 97 del CCNL 19 aprile 2018 e nel CCNI del 4 aprile 2024.
Intervento dell'organo di controllo	La presente relazione, la relazione tecnico finanziaria del Direttore amministrativo e il Contratto integrativo sono trasmessi ai Revisori dei Conti per il riscontro di regolarità amministrativo-contabile (Legge 12/11/2011 n. 183).
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Si attesta che il Contratto Integrativo di Istituto per l'anno accademico 2023/2024 è stato redatto in conformità con gli obblighi di legge previsti dalle normative vigenti.



	<p>Si segnala che, in relazione agli obblighi di legge:</p> <ul style="list-style-type: none">• Piano delle Performance: Non è stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del Decreto Legislativo n. 150/2009, in quanto la definizione delle linee guida per le Istituzioni del comparto Afam è in fase di sviluppo aggiornamento.• Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità: È stato adottato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, come previsto dall'art. 11, comma 2, del Decreto Legislativo n. 150/2009, che definisce le modalità di attuazione della trasparenza e integrità all'interno dell'Istituto.• Relazione sulla Performance: Per quanto riguarda la relazione sulla performance delle Istituzioni Afam, si è in attesa della definizione da parte dell'ANVUR degli obiettivi, degli indicatori e degli standard di performance, ai sensi del D.P.C.M. 26/01/2011, Titolo III, Capo I, artt. 10, 11, 12 e 13 (G.U. n. 116 del 20/05/2011). <p>Pertanto, pur in attesa della definizione di alcuni strumenti normativi, l'Istituto ha adottato le misure previste dalla legge per garantire la trasparenza, l'integrità e il rispetto degli obiettivi di performance, in conformità con le disposizioni legislative e regolamentari.</p>
--	---

2- **Illustrazione dell'articolato del Contratto Integrativo di Istituto per l'anno accademico 2023/2024**

La presente relazione accompagna il Contratto Integrativo di Istituto per l'anno accademico 2023/2024, sottoscritto con le organizzazioni sindacali in data 14 novembre 2024.

Il nuovo Contratto, nel pieno rispetto delle disposizioni previste dal Contratto Nazionale, delle normative introdotte dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e ispirandosi alle Linee Guida dei precedenti Contratti Integrativi di Istituto, è stato elaborato per rispondere alle seguenti necessità:

- **Correttezza:** il Contratto nasce da un processo di relazioni sindacali basato sulla trasparenza e sul rispetto reciproco delle competenze delle diverse parti coinvolte;
- **Equità:** particolare attenzione è stata riservata ai principi di uguaglianza, garantendo un trattamento equo per le diverse professionalità presenti nell'Istituto;
- **Efficacia ed Efficienza:** l'articolazione del Contratto è finalizzata a garantire la massima qualità del servizio accademico, con una gestione ottimale delle risorse disponibili;
- **Economicità:** pur valorizzando il contributo di ciascuna professionalità, è stata dedicata una cura particolare alla razionalizzazione della spesa, per ottimizzare l'utilizzo delle risorse economiche.



Il Contratto Integrativo di Istituto, quale strumento fondamentale per la regolamentazione del rapporto di lavoro, è stato concepito per definire le modalità di utilizzo del personale nell'ambito della realizzazione del Piano dell'Offerta Formativa. Inoltre, esso stabilisce i criteri e le modalità relative all'articolazione delle attività da retribuire con il Fondo di Istituto, per l'attribuzione dei compensi accessori.

Normativa

Il Contratto Integrativo di Istituto per l'anno accademico 2023/2024 è stato redatto in ottemperanza, in applicazione e in conformità con le seguenti fonti normative e amministrative:

- Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165, e successive modifiche e integrazioni (s.m.i.);
- Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150, e successive modifiche e integrazioni (s.m.i.);
- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13/05/2010;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro CC.NN.LL. del Comparto AFAM 19/04/2018 e 16/02/2005 - 4/08/2010 per quanto riguarda la parte normativa non modificata dal CCNL del 2018 e CIN 08/11/2023, CIN 4 aprile 2024;
- Piano dell'Offerta Formativa 2023/2024, predisposto dal Consiglio Accademico;
- Relazione tecnico-finanziaria predisposta dal Direttore amministrativo;
- Relazione illustrativa del Contratto Integrativo.

Tali normative e documenti sono stati adottati per garantire la coerenza e la conformità delle disposizioni contrattuali con la normativa vigente e per rispondere alle esigenze organizzative e finanziarie dell'Istituto.

Articolazione del Contratto Integrativo di Istituto a.a. 2023/2024

Il Contratto Integrativo di Istituto a.a. 2023/2024 si compone di n. 28 articoli e Tabella riepilogativa dei compensi distinti per ciascun incarico relativo, in particolare, al personale docente, ovvero:

PARTE PRIMA - GIURIDICA

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Decorrenza e durata
- Art. 3 Tentativo di conciliazione
- Art. 4 Prestazioni indispensabili in caso di sciopero
- Art. 5 Diritti di assemblea
- Art. 6 Albo sindacale
- Art. 6 bis -Contrattazione
- Art. 6 ter - informativa successiva
- Art. 7 Permessi sindacali
- Art. 8 Diritto di accesso agli atti
- Art. 9 Attuazione della normativa di sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 10 Aggiornamento e formazione in servizio
- Art. 11 Diritto alla disconnessione
- Art. 11 bis Modalità di applicazione

PERSONALE DOCENTE Organizzazione del lavoro e articolazione dell'orario



- Art. 12 orario di lavoro personale docente
- Art. 13 Orario di lavoro personale non docente
- Art. 14 Ritardi – permessi – recuperi
- Art. 15 Ore aggiuntive – Riposi compensativi
- Art. 16 Ferie e festività
- Art. 17 Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali
- Art. 18 Cambio turno personale Operatore

PARTE II - ECONOMICA

CRITERI GENERALI E SPECIFICI PER L'UTILIZZO DEL FONDO D'ISTITUTO (art.97, comma 3 lettera b1 CCNL 2018 - Sezione AFAM)

FONDO PER IL MIGLIORAMENTO Dell' OFFERTA FORMATIVA

- Art. 19 Costituzione e ripartizione del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa
- Art. 20 Attività del personale docente retribuite con il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa
- Art. 21 Criteri generali per la corresponsione dei compensi accessori al personale docente
- Art. 22 Criteri generali per la corresponsione dei compensi accessori al personale tecnico-amministrativo
- Art. 23 Personale tecnico-amministrativo – accesso al Fondo di istituto
- Art. 24 Didattica aggiuntiva
- Art. 25 **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**
- Art. 26 Norme relative all'effettiva liquidazione dei compensi previsti

NORME FINALI

- Art.27 Conferma discipline precedenti
- Art. 28 Aggiornamento contratto integrativo d'Istituto.

Ripartizione delle risorse

La ripartizione delle risorse all'interno dell'istituto è organizzata come segue: il 66% delle risorse è destinato al personale docente, mentre il 34% viene assegnato al personale tecnico-amministrativo. Questa suddivisione riflette l'importanza prevalente dell'insegnamento e della gestione educativa, ma riconosce anche il ruolo essenziale del personale di supporto per il buon funzionamento dell'istituto.

La suddivisione delle risorse è disposta come segue:

Personale Docente: **66%**

Personale Tecnico-Amministrativ: **34%**

Conclusioni della Relazione Illustrativa del Contratto Integrativo di Istituto 2023-2024

Le risorse finanziarie destinate al **personale docente** sono finalizzate a sostenere l'attività di ricerca, produzione e la realizzazione delle manifestazioni artistiche previste durante l'anno accademico. Tali risorse sono altresì impiegate per la remunerazione di specifici incarichi, conferiti nell'ambito delle attività multimediali e della collaborazione con la Direzione, garantendo così il regolare funzionamento dell'Istituto e delle sue strutture didattiche.



I compensi per il personale docente saranno erogati previa attestazione del Direttore, che certificherà l'effettivo e puntuale adempimento degli incarichi conferiti. Tra gli incarichi assegnati, a titolo esemplificativo, si elencano: Vice Direzione, Direzione dell'Orchestra Giovanile, Presidenza dei Consigli di Corso di Studio, Coordinamento Dipartimenti, Coordinamento Orchestra, Coordinamento eventi del Conservatorio (inclusi Masterclass e Festival), e Responsabile per i Rapporti Internazionali/Erasmus.

Per quanto concerne il **personale tecnico-amministrativo**, le risorse sono destinate alla retribuzione delle attività aggiuntive svolte da assistenti e coadiutori. Tra gli incarichi di particolare rilevanza per gli assistenti, si segnalano l'adeguamento alle evoluzioni normative, con particolare riferimento al processo di autonomia delle Istituzioni Afam, nonché il supporto al Direttore amministrativo e al Direttore di ragioneria. Inoltre, gli assistenti sono coinvolti nell'informatizzazione dell'archivio, nella digitalizzazione dei fascicoli, nell'aggiornamento del sito web del Conservatorio e nel supporto amministrativo al Direttore e al Presidente.

Fruizione del Congedo Parentale su Base Oraria. Art.14 bis del Contratto. Nel quadro delle politiche aziendali volte a favorire il benessere dei dipendenti e a garantire un equilibrio tra vita lavorativa e familiare, è stato adottato l'Art. 14 bis, che prevede la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria. Tale misura si configura come uno strumento flessibile, che consente ai genitori di organizzare in modo più efficiente il proprio tempo, conciliando le esigenze lavorative con quelle familiari.

L'introduzione di questa modalità di fruizione del congedo parentale rappresenta un passo importante verso un maggior supporto alle famiglie, offrendo una soluzione praticabile per coloro che necessitano di una gestione personalizzata dei permessi parentali. La possibilità di fruire del congedo in modo orario consente infatti una maggiore adattabilità e risponde alle esigenze quotidiane dei lavoratori, senza compromettere le necessità professionali.

Va inoltre evidenziato che è stato adottato un provvedimento per l'introduzione del lavoro agile (smart-working), in particolare, in situazioni di complessità o di gravi esigenze legate allo stress da lavoro correlato. Tale provvedimento mira a ripristinare un ambiente lavorativo favorevole, soprattutto in contesti di conflitto, e a garantire il benessere dei dipendenti, favorendo un migliore equilibrio tra vita professionale e personale.

Per il personale operatore, le risorse sono destinate alla gestione della piccola manutenzione, spesso urgente, alla collaborazione con gli uffici, alla cura degli strumenti, alla gestione della biblioteca, alle pulizie straordinarie per l'igienizzazione dei locali e allo sgombero del materiale dismesso, al servizio di accoglienza, di apertura e di chiusura dell'Istituto compresa quella della nuova sede temporanea a seguito dei lavori di ristrutturazione dell'Istituto.

Risultati Attesi: Attestazione della Coerenza con il Principio di Selettività delle Progressioni Economiche

Nel contesto delle progressioni economiche per docenti, assistenti e operatori/coadiutori, i risultati



attesi sono allineati con il principio di selettività, il quale implica un'accurata valutazione delle competenze e delle performance individuali per garantire che le progressioni siano basate su criteri oggettivi e meritocratici.

Le attività e gli incarichi specifici, così come le azioni progettuali dei docenti, sono finalizzati al raggiungimento di livelli elevati di efficienza e produttività. Inoltre, esse sono dirette a migliorare costantemente la qualità dei servizi offerti alla collettività e agli studenti, assicurando che ogni intervento contribuisca in modo significativo al successo formativo e all'eccellenza dell'offerta didattica.

Il *core business* del Conservatorio è la didattica, e l'organizzazione di eventi rappresenta una naturale estensione dell'attività di insegnamento dei docenti. Tali eventi, che rientrano nel quadro delle attività curriculari, sono già espressamente previsti in numerosi piani di studio, garantendo così che ogni docente possa coniugare la propria attività formativa con l'organizzazione pratica di eventi che arricchiscono l'esperienza educativa.

In tale ottica, le progressioni economiche sono il risultato di un processo che premia il contributo individuale alla qualità didattica e organizzativa, nonché l'impegno continuo nel miglioramento dell'offerta formativa. La selettività di queste progressioni economiche assicura che le risorse siano allocate in modo equo, premiante e coerente con gli obiettivi strategici dell'istituzione.

Il Contratto Integrativo di Istituto rispetta i principi di legge, in particolare in relazione alla contrattazione integrativa, e assicura l'applicazione delle disposizioni sul trattamento accessorio, con attenzione al merito e alla produttività, garantendo al contempo la compatibilità economico-finanziaria. I compensi per le attività previste dal Contratto saranno liquidati dal Service Personale Tesoro (SPT), previa trasmissione delle tabelle riepilogative di pagamento alla competente Direzione del Personale Tecnico (DPT), e mediante l'emissione di "cedolini unici" una volta accreditata la somma dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR).

Si sottolinea che i rapporti con le parti sindacali sono stati improntati a una fattiva collaborazione e condivisione degli obiettivi. In conformità con quanto previsto Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., il Contratto integrativo d'Istituto, unitamente alla presente Relazione Illustrativa e a quella Tecnico Finanziaria, è sottoposto al controllo sulla compatibilità finanziaria ai Revisori dei Conti e successivamente inviato per via telematica all'ARAN e al CNEL, attraverso la procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi.

Campobasso, 25/11/2024

Il Docente
M° Carlo Morelli

Il Presidente
Dott. ssa Rita D'Addona