

Prot.n.2187

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
ALLEGATA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI ISTITUTO  
SOTTOSCRITTO IL 06/03/2024 PER L'A.A. 2024/2025**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	06 dicembre 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	- Parte normativa: triennio accademico 2024-2026 - Parte economica: a.a. 2024/2025 (01/11/2024 – 31/10/2025)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><i>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente</li> <li>- Direttore</li> <li>- Vice - Direttore</li> </ul> <p>Delegazione datoriale individuata con delibera del Consiglio di Amministrazione n.4/11/52024 del 11/11/2024;</p> <p>RSU Prof. Michele Cosso Prof. Tommaso Rotella</p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i></p> <p>FLC CGIL CISL – Università CONFSAL SNALS GILDA - UNAMS ANIEF</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i></p> <p>FLC CGIL, Prof. Pierfrancesco Pullia CONFSAL SNALS, Dott. Vincenzo Fortuna e Rag. Milco Lo Guarro</p> <p>R.S.U. firmatarie Prof. Michele Cosso Prof. Tommaso Rotella</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale docente e tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) Modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;</p> <p>b) Sicurezza nei luoghi di lavoro;</p> <p>c) Criteri generali per l'utilizzazione del fondo</p>

		<p>d'Istituto;</p> <p>d) Modalità retribuzione prestazioni eccedenti orario di lavoro;</p> <p>e) Attività e progetti per didattica, ricerca produzione artistica – compensi accessori.</p>
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Il contratto integrativo, unitamente alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnico-finanziaria, sono trasmessi ai Revisori dei Conti per la prescritta certificazione.</p>
		//
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il PIAO, approvato con Delibera del C.d.A. n. 10/1/2025 del 30/01/2025, pubblicato sul sito.</p> <p>Il PIAO ingloba il Piano Triennale Anticorruzione, il Piano della Performance e il POLA.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 sarà assolto dopo la certificazione da parte dei Revisori dei Conti.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione del Conservatorio con documento prot.n.12336 del 06/12/2024 ha validato la Relazione della Performance per l'a.a. 2023/2024</p>	
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></p> <p>Si precisa che non risultano ancora emanati i provvedimenti conseguenti il DPCM 26/1/2011 in ordine alla determinazione dei limiti e delle modalità applicative al personale docente del D.Lgs 150/2009, che, pertanto, non risulta operativo.</p>		

## Parte II: Illustrazione dell'articolato del contratto

Il contratto siglato il 06/12/2024 è così composto:

1) Premessa (artt. 1-3): Il Contratto Integrativo d'Istituto 2024/2025 si applica a tutto il personale del Conservatorio, sia a tempo determinato che indeterminato. La sua durata è triennale per le parti giuridiche e annuale per quelle economiche. Il contratto si integra con le norme nazionali vigenti e i CCNL di riferimento, garantendo coerenza con la normativa AFAM e il D.Lgs. 165/2001.

### 2) I PARTE – Normativa generale (artt. 4-20)

Questa sezione definisce le regole generali applicabili al personale dell'Istituto.

- Diritti sindacali (artt. 4-7): vengono disciplinati il diritto di assemblea, l'utilizzo dell'albo sindacale e i permessi sindacali, sia retribuiti che non.
- Regolamentazione degli scioperi (artt. 8-9): si stabilisce il diritto di adesione volontaria, le modalità di comunicazione e l'individuazione dei servizi pubblici essenziali da garantire in caso di astensione dal lavoro.
- Sicurezza e ambiente di lavoro (artt. 10-12): si ribadiscono gli obblighi in materia di salute e sicurezza, con particolare attenzione alla formazione obbligatoria e al ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- Formazione, aggiornamento e diritti sindacali (Artt. 13-15): Le RSU e RST possono comunicare con il personale libero da impegni e usare strumenti di lavoro. La formazione del personale T.A. mira all'aggiornamento professionale e all'innovazione organizzativa, con criteri di selezione basati su settore, turnazioni, richiesta e anzianità. Le modalità includono formazione in presenza, a distanza, affiancamento e metodo a cascata, con programmazione in orario di lavoro secondo le risorse disponibili.
- Norme specifiche per il personale docente (artt. 16-20): si regolamentano la didattica aggiuntiva, la partecipazione agli organi collegiali, il lavoro agile e le modalità di richiesta per le assenze brevi.

### 3) II PARTE – Organizzazione del lavoro e orario di servizio (artt.21-35)

Questa sezione entra nel dettaglio delle modalità di impiego del personale, specificando criteri organizzativi e regolamentando l'orario di lavoro.

- Mansioni ordinarie e modalità di servizio (artt. 21-23): si confermano le responsabilità generali del personale docente e tecnico-amministrativo, con riferimento al CCNL AFAM.
- Incarichi specifici (art. 24): vengono stabiliti i criteri per l'assegnazione e la retribuzione degli incarichi che comportano funzioni aggiuntive o responsabilità particolari.

- Orario di lavoro e straordinari (Artt. 25-30): si definiscono l'orario settimanale (36 ore), le modalità di recupero delle ore mancanti, le regole per lo straordinario e la gestione delle chiusure istituzionali.
- Gestione di permessi, ferie e riduzione oraria (artt. 31-35): si stabiliscono le modalità di fruizione dei permessi retribuiti, le regole per le ferie e l'eventuale riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale impegnato nella turnazione.

#### 4) III PARTE – Attività retribuite con il Fondo MOF e risorse aggiuntive (artt. 36-38)

Questa sezione disciplina l'assegnazione e l'utilizzo delle risorse economiche destinate alle attività aggiuntive del personale docente e tecnico-amministrativo, finanziate tramite il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF) e altre risorse disponibili.

- Attività retribuite per il personale docente (art. 36): vengono individuati i ruoli e gli incarichi che rientrano nel finanziamento del Fondo MOF, come Vice Direttore, responsabili di dipartimenti e sezioni, coordinatori di attività didattiche e artistiche, referenti per l'internazionalizzazione e progetti di ricerca. Si prevede un'assegnazione dei compensi basata su criteri di responsabilità e carico di lavoro aggiuntivo.
- Attività di supporto all'inclusione (art. 37): è regolamentato il ruolo del docente referente per le attività di integrazione degli studenti con disabilità e DSA, la cui attività è finanziata con fondi specifici esterni al MOF.
- Attività aggiuntive del personale tecnico-amministrativo (art. 38): vengono definite le mansioni che danno diritto a compensi per incarichi di coordinamento e gestione amministrativa. Si prevede un sistema di verifica per garantire l'effettiva erogazione dei compensi in base ai risultati ottenuti.

In questa parte del contratto viene inoltre ribadita la necessità di garantire un uso trasparente delle risorse disponibili, con una suddivisione tra il personale docente (64%) e quello tecnico-amministrativo (36%).

#### 5) IV PARTE – Consistenza e gestione del Fondo d'Istituto (artt. 39-47)

Questa sezione disciplina la consistenza economica del Fondo d'Istituto, la sua ripartizione tra le diverse categorie di personale e le modalità di liquidazione dei compensi previsti.

- Consistenza del Fondo d'Istituto (art. 39): vengono indicate le risorse finanziarie disponibili per l'anno accademico 2024/2025. Il totale delle risorse destinate alla contrattazione è stabilito prudenzialmente per garantire la sostenibilità finanziaria.
- Ripartizione delle risorse (art. 40-41): il Fondo viene suddiviso in base a percentuali predefinite, destinando il 64% al personale docente e il 36% al personale tecnico-amministrativo. Sono inoltre dettagliate le assegnazioni per le attività aggiuntive, tra cui incarichi di responsabilità, straordinari e progetti speciali.
- Norme per la liquidazione dei compensi (art. 42): la liquidazione degli importi spettanti è subordinata alla verifica della compatibilità finanziaria da parte del Collegio dei Revisori e all'effettiva erogazione dei fondi ministeriali.

- Tutela dei diritti del personale e servizi sociali (artt. 43-44): il Conservatorio si impegna a promuovere misure di welfare per i lavoratori, come agevolazioni per i pendolari e servizi integrativi. Viene inoltre garantito il diritto alla "disconnessione", per evitare interferenze tra vita lavorativa e privata.
- Verifica e aggiornamento dell'accordo (art. 45-46): il contratto integrativo è soggetto a verifica periodica da parte delle parti firmatarie, con possibilità di adeguamento alle eventuali nuove disposizioni normative.
- Regolamentazione della didattica aggiuntiva (art. 47): vengono definiti i criteri per il riconoscimento delle ore di didattica aggiuntiva per i docenti, che devono rientrare nei parametri stabiliti dai regolamenti didattici e dalla normativa nazionale.
- Salvaguardia e trasparenza (Artt. 48-49): Le variazioni del fondo d'Istituto fino al 20% comportano un adeguamento automatico senza nuova convocazione. L'Istituzione garantisce la pubblicazione entro 10 giorni dei documenti amministrativi e didattici, inclusi i compensi del personale, assicurando informativa alle RSU e OO.SS.

#### **a. Compatibilità con le norme di legge e di contratto nazionale**

Il Contratto Integrativo d'Istituto per l'anno accademico 2024/2025 è stato redatto in conformità con la normativa vigente, in particolare facendo riferimento a:

- D. Lgs. 165/2001, con specifico riguardo agli articoli 5 e 40, che regolano la contrattazione integrativa nella Pubblica Amministrazione;
- CCNL AFAM 2016/2018 e CCNL 2022/2024, che definiscono le disposizioni per il personale del comparto AFAM;
- CIN del 04/04/2024, che regolano l'utilizzo del fondo di istituto e le indennità accessorie;
- Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012, che disciplina gli obblighi di certificazione economico-finanziaria della contrattazione integrativa;
- Normative in materia di trasparenza e gestione della performance (D. Lgs. 150/2009) e disposizioni relative alla certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno.

Il contenuto del contratto è conforme alle disposizioni sopra indicate e non presenta elementi di deroga alle norme imperative di legge e di contratto nazionale.

#### **2. Modalità di utilizzo delle risorse accessorie**

Il contratto definisce l'impiego del Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF) e delle eventuali risorse aggiuntive, stabilendo:

- Attività finanziate: compensi per incarichi specifici, intensificazioni di attività, e retribuzioni aggiuntive per il personale docente e non docente;
- Criteri di ripartizione: l'allocazione delle risorse è determinata in base alle esigenze istituzionali e ai vincoli di bilancio;

- Limiti di spesa: il contratto garantisce la sostenibilità finanziaria, evitando superamenti dei tetti di spesa previsti dalla normativa di riferimento;
- Meccanismi di verifica e rendicontazione: le risorse sono assegnate previa verifica delle attività svolte, con controlli sulla corretta esecuzione.

### 3. Risultati attesi dall'utilizzo del fondo e delle risorse premiali

L'attuazione del contratto integrativo è finalizzata a:

- Migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso una distribuzione equa del carico lavorativo e l'ottimizzazione delle mansioni;
- Garantire il riconoscimento economico delle attività aggiuntive svolte dal personale, promuovendo la qualità dell'offerta formativa;
- Sostenere lo sviluppo professionale del personale docente e tecnico-amministrativo mediante incentivi e progetti formativi;
- Rafforzare la trasparenza e il controllo delle risorse attraverso una gestione conforme alle disposizioni normative e contrattuali.

### 4. Altre informazioni utili

Il contratto prevede disposizioni dettagliate su:

- Orario di lavoro e modalità di servizio, con particolare attenzione alla flessibilità e all'articolazione dell'orario del personale tecnico-amministrativo;
- Individuazione e remunerazione di incarichi specifici, tra cui responsabili di dipartimenti, coordinatori di attività didattiche e gestori di progetti di internazionalizzazione;
- Piano di formazione e aggiornamento professionale, con l'obiettivo di migliorare le competenze del personale in linea con l'evoluzione normativa e tecnologica;
- Disposizioni per l'inclusione e il supporto a studenti con disabilità, mediante la nomina di un docente coordinatore per l'integrazione, finanziato con fondi specifici.

Il Contratto Integrativo d'Istituto per l'a.a. 2024/2025 rispetta i criteri di compatibilità normativa ed economico-finanziaria. L'allocazione delle risorse è finalizzata al miglioramento dell'offerta formativa e alla valorizzazione del personale, garantendo il rispetto dei vincoli di bilancio e la corretta applicazione delle norme contrattuali vigenti.

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:**

Per l'anno accademico 2024/2025, il Fondo per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF) ammonta a € 193.000,00, al lordo delle ritenute a carico del dipendente (INPDAP, Fondo Credito e IRPEF) e al netto degli oneri a carico dello Stato (INPDAP e IRAP).

L'importo disponibile per la contrattazione è stato determinato sulla base delle seguenti risorse:

- € 159.206,00, assegnazione ministeriale per l'anno 2024 (Decreto Dirigenziale MUR prot. n. 3172 del 29/02/2024);
- € 51.987,57, assegnazione presunta residua al termine dell'anno accademico 2023/2024.

L'assegnazione ministeriale complessiva per il Fondo d'Istituto ammonta a € 211.193,57, inclusa la quota destinata alle indennità delle figure EQ pari a € 16.307,72, e una quota residua di indennità EQ di € 217,92, che devono essere escluse dall'importo della contrattazione integrativa.

Dunque, l'importo totale effettivamente disponibile per la contrattazione è pari a € 194.667,93, ma per prudenza finanziaria il contratto integrativo stabilisce un utilizzo di € 193.000,00.

Ripartizione delle risorse per categoria di personale:

- 64% destinato al personale docente, per un importo di € 123.520,00;
- 36% destinato al personale tecnico-amministrativo, per un importo di € 69.680,00

**c. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

Il Contratto Integrativo d'Istituto 2024/2025 e il PIAO 2025-2027 garantiscono la conformità con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 (Titolo III), delle norme contrattuali nazionali e della giurisprudenza contabile in materia di performance individuale e organizzativa.

Norme di riferimento e principi generali:

- Il D.Lgs. 150/2009 introduce un sistema di misurazione e valutazione della performance per migliorare la qualità dei servizi e valorizzare il merito del personale.
- Il CCNL AFAM vigente e il Contratto Integrativo d'Istituto definiscono criteri per l'assegnazione delle risorse accessorie, garantendo che i compensi aggiuntivi siano legati a criteri di efficienza, produttività e qualità del lavoro svolto.
- Il PIAO 2025-2027 stabilisce un ciclo di gestione della performance, coerente con gli strumenti di programmazione e controllo delle Pubbliche Amministrazioni, e prevede la valutazione del raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali.

Criteri di premialità e valutazione della performance:

- Performance organizzativa: viene misurata attraverso il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e l'ottimizzazione delle risorse finanziarie assegnate.<sup>19</sup>
- Performance individuale: il personale docente e tecnico-amministrativo può accedere a incentivi economici in base a criteri oggettivi, come la partecipazione a progetti strategici, attività di supporto all'inclusione e innovazione didattica.

- I compensi accessori finanziati con il Fondo MOF sono destinati a incarichi aggiuntivi e attività di miglioramento dell'offerta formativa, con una ripartizione trasparente tra personale docente e tecnico-amministrativo.

Meccanismi di verifica e trasparenza:

- Il PIAO prevede strumenti di monitoraggio e rendicontazione per garantire la coerenza tra risorse impiegate e obiettivi raggiunti.
- È garantita la trasparenza nell'utilizzo del Fondo MOF, con pubblicazione annuale delle risorse assegnate.

Il sistema di valutazione e premialità adottato dal Conservatorio di Vibo Valentia è coerente con il Titolo III del D. Lgs. 150/2009, con i CCNL AFAM e con le linee guida contabili, assicurando che la corresponsione degli incentivi sia basata su criteri meritocratici, trasparenti e verificabili.

**d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

Non sono previste progressioni economiche di carriera a carico del Fondo.

**e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009:**

Premesso che, la disciplina della performance è riferita al solo personale tecnico e amministrativo per le regioni ricordate innanzi, i risultati attesi dagli obiettivi operativi previsti per detto personale consistono principalmente nel generale miglioramento del funzionamento interno dell'Istituto e dei servizi resi all'utenza.

**f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Nessuna informazione aggiuntiva.

Vibo Valentia, 10/03/2025

Il Direttore  
M<sup>o</sup> Vittorino Naso



Il Presidente  
Ing. Antonello Scalamandrè

