



## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Questa sezione del PIAO relativa al fabbisogno del personale, sarà soggetta ad una successiva revisione non appena sarà concluso il processo di revisione del D.P.R. n. 143/2019, concernente il “Regolamento recante le procedure e le modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente e del personale amministrativo e tecnico del comparto AFAM” la cui efficacia è stata sospesa fino al 31 dicembre 2025, e quindi dopo la sua integrale adozione.

### PROGRAMMAZIONE PER IL RECLUTAMENTO PERSONALE

- 1) Fabbisogno totale di personale (posti in organico e fuori organico)
- 2) Attuale copertura del fabbisogno e modalità di copertura (posti in organico coperti a tempo indeterminato distinti da quelli coperti a tempo determinato)
- 3) Attuale copertura del fabbisogno (posti in organico vacanti e incarichi fuori organico)
- 4) Punti di forza, criticità e prospettive.

#### PER IL PERSONALE DOCENTE

Fabbisogno totale di personale: 147 docenti, di cui posti in organico n.147; fuori organico n. 1.

Attuale copertura del fabbisogno: posti in organico coperti a tempo indeterminato n. 116.

Attuale copertura del fabbisogno: Posti in organico vacanti n. 32; incarichi fuori organico 1.

Punti di forza, criticità e prospettive:

le scuole afferenti ai dipartimenti di Canto e teatro musicale, Strumenti ad arco e a corda, Strumenti a fiato, Strumenti a tastiera e percussioni, Teoria e analisi, composizione e direzione, Didattica della musica, sono ampiamente rappresentate da un’ottima risposta in termini di studenti iscritti in quasi tutte le discipline e raggiungono vertici di eccellenza nella qualità dell’offerta formativa in alcune scuole quali Pianoforte, Canto, Sassofono, Clarinetto e Nuove tecnologie.

All’interno dell’offerta formativa sono stati attivati anche un master di I livello in “Filologia musicale applicata - Opera e Filologia - Dallo studio dei testi alla scena teatrale” e due master di I e II livello in “Formazione Orchestrale per flauto, ottavino e flauto in sol”.

Molte attività connesse all’Offerta formativa, risentono di un impegno economico molto importante per far fronte alla necessità di avere figure professionali di Accompagnatori alle tastiere e di Collaboratori strumentali. Tale criticità finalmente potrà essere risolta essendo stata prevista nel nuovo CCNL Istruzione e Ricerca – Comparto AFAM, del 18.01.2024 l’introduzione, di queste nuove figure professionali, nelle nostre Istituzioni dove sono diventate negli anni una presenza indispensabile ed in previsione delle quali l’istituto ha provveduto ad accantonare una importante dotazione economica finalizzata proprio a prevedere nella pianta organica tali figure.

Nell’ultimo triennio numerosi sono stati i contratti stipulati per accompagnamento al pianoforte e clavicembalo, oltre ad aver utilizzato anche studenti interni con borse di studio per collaborazioni interne.

Le cattedre a contratto con docenti esterni per l’insegnamento delle discipline non in organico hanno comportato l’erogazione delle rispettive ore nell’ultimo triennio pari a 518 a.a. 2020/2021, 465 a.a. 2021/2022 e 44 a.a. 2022/2023 per un totale di 1027, con un considerevole impegno economico.



## CONCLUSIONI

Il Conservatorio Statale di Musica G. Rossini, è in continua evoluzione e negli ultimi tre anni sono state istituiti nuovi corsi quali Canto Jazz, Liuto, Musica Vocale da camera, e ampliate le dotazioni organiche delle classi di Teoria dell'armonia e analisi, Musica da camera, Musica d'insieme per strumenti ad arco, Storia della Musica. Tutto questo per migliorare e ampliare l'offerta formativa dell'istituto.

La necessità di istituire nuovi corsi non dovrebbe però andare a scapito di altre cattedre, secondo il solo meccanismo della conversione, ma anche avendo a disposizione la possibilità di incrementare il numero delle attuali in organico.

## PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Fabbisogno totale di personale: 45 posti in organico

Attuale copertura del fabbisogno: posti in organico coperti: A) a tempo indeterminato n. 37 (1 Direttore Amministrativo EP2, 1 Direttore di Ragioneria EP1, 1 Collaboratore - Area III<sup>^</sup>, 12 Assistenti - Area II<sup>^</sup>, 22 Coadiutori - Area I<sup>^</sup>); B) a tempo determinato n. 8 (1 Direttore di Biblioteca EP1, 1 Collaboratore - Area III<sup>^</sup>, 1 Assistente - Area II<sup>^</sup> e 5 Coadiutori - Area I<sup>^</sup>).

Attuale copertura del fabbisogno: posti in organico vacanti n. 8 (1 Direttore di Biblioteca EP1, 1 Collaboratore - Area III<sup>^</sup>, 1 Assistente - Area II<sup>^</sup> e 5 Coadiutori - Area I<sup>^</sup>);

Punti di forza, criticità e prospettive: la struttura amministrativa è appena sufficiente a coprire le molteplici attività che la gestione richiede. L'unico punto di forza è dato dalla esperienza, professionalità e competenza acquisita da tutto il personale in servizio, sia da quello a tempo indeterminato e sia da quello, a tempo determinato in attesa di stabilizzazione, che, in considerazione dell'impegno da sempre profuso nel proprio lavoro, si auspica non chiedi la mobilità e quindi non si allontani dalla sede istituzionale.

Di difficile copertura quest'anno il posto di collaboratore di biblioteca, lasciato scoperto dal titolare in aspettativa per aver accettato un ruolo presso altro comparto che si spera possa essere occupato quando l'anno prossimo molto probabilmente diventerà vacante e non solo disponibile. Per il resto la dotazione organica - arricchitasi di recente (deliberata lo scorso anno accademico), mediante conversione di una cattedra di insegnamento, di 1 posto di Direttore di biblioteca, reclutato attingendo da graduatoria di altro Istituto compilata al termine di procedura concorsuale - è carente di profili di collaboratori Area III<sup>^</sup> specialistici. L'attuale nuovo sistema di passaggio tra le Aree, introdotto dal nuovo CCNL - comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, potrebbe garantire che tali posizioni, tenendo conto dell'esperienza e professionalità maturate all'interno, possano essere "coperte" dagli stessi dipendenti in servizio che, in possesso dei requisiti di cui allo stesso CCNL e secondo i criteri che si attende saranno definiti dal MUR, possano transitare, mediante apposite procedure comparative, all'area immediatamente superiore.

## CONCLUSIONI

La struttura gestionale/amministrativa è stata ampiamente trascurata dopo la riforma degli ordinamenti e del sistema AFAM, dato che al crescere delle competenze e delle professionalità accademiche non è seguita la stessa crescita della struttura amministrativa che si è trovata a gestire un modello didattico di tipo universitario con dotazioni organiche, metodologie e sistemi legati alle scuole secondarie. Questo ha comportato dei forti rallentamenti e delle criticità con un sovraccarico di lavoro per il personale impiegato che negli ultimi anni si sta cercando di ridurre. Aumentando la professionalità, razionalizzando e semplificando i processi, e realizzando, come previsto in maniera sistematica e diffusa la formazione si potranno affrontare le numerose sfide future con un maggiore serenità e fluidità.