CONSERVATORIO STATALE DI MUSICA G. ROSSINI - AOO A289465 - PR. U. N. 0000975 DEL 30/01/2026 - I.2.5

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

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 scopertura 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: 146 docenti, di cui posti in organico n.146.
Attuale copertura del fabbisogno: posti in organico coperti a tempo indeterminato n. 125.
Attuale scopertura del fabbisogno: Posti in organico vacanti n. 21.
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 percussione, 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.
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 è stata finalmente risolta con l'introduzione di queste nuove figure professionali, previste nel nuovo CCNL Istruzione e Ricerca – Comparto AFAM, del 18.01.2024, diventate negli anni una presenza indispensabile.

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: 56 posti in organico
Attuale copertura del fabbisogno: posti in organico coperti: A) a tempo indeterminato n. 46 (Figure EQ: 1 Direttore di Ragioneria, 1 Funzionario – Area III^, 9 Accompagnatori pianisti e clavicembalisti, 13 Assistenti - Area II^, 22 Operatori - Area I^); B) a tempo determinato n. 9 (1 Direttore di Biblioteca EQ, 1 Funzionario - Area III^, 2 Assistente - Area II^ e 5 Operatori - Area I^).
Attuale scopertura del fabbisogno: posti in organico vacanti n. 10 (1 Direttore Amministrativo, 1 Direttore di Biblioteca EQ, 1 Funzionario - Area III^, 2 Assistente - Area II^ e 5 Operatori - Area I^);
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 chieda la mobilità e quindi non si allontani dalla sede istituzionale.
La dotazione organica negli ultimi anni si è arricchita di 1 posto di Direttore di biblioteca, reclutato attingendo da graduatoria di altro Istituto. L'attuale nuovo sistema di passaggio tra le Aree, introdotto dal nuovo CCNL – comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, potrebbe garantire che le diverse 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 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.