CONSERVATORIO DI MUSICA
"S. PIETRO A MAJELLA" - NAPOLI
Prot. 0000825 del 31/01/2024
I-1 (Uscita)

CONSERVATORIO DI MUSICA
SAN PIETRO A MAJELLA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026

PREMESSA

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n.113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle Istituzioni educative, adottino, entro li 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nell'ottica della programmazione integrata, il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. li Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
c) compatibilmente con le risorse finanziarle riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO, inoltre, intende rispondere alle seguenti finalità:

- burocrazia e semplificazione per dipendenti, cittadini e imprese;
- qualità programmatica (soprattutto con riferimento ad obiettivi e indicatori) e resilienza programmatica (intesa come velocità di aggiornamento della programmazione al modificarsi del contesto di riferimento);
- integrazione programmatica (intesa quale definizione armonica degli obiettivi lungo i diversi livelli temporali e tra le varie prospettive programmatiche);
- finalizzazione programmatica (intesa quale convergenza sinergica delle diverse prospettive programmatiche - performance, anticorruzione e trasparenza, personale, ecc. - verso l'orizzonte comune della generazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del benessere di cittadini, imprese e stakeholders vari).

Infine, esso sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità - e la conseguente frammentazione - degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance divenendo quasi una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è necessario tener conto anche della normativa precedente, ovvero quella riconducibile al D.Lgs. n. 150/2009. Il PIAO, infatti, coerentemente con il D. Lgs. n. 150/2009, precisa gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui deve basarsi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della Performance. L'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, al comma 1, ricorda che il Piano è redatto con l'obiettivo di assicurare "la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Per quanto riguarda la qualità della rappresentazione della performance, l'art. 5, comma 2, indica alcune importanti caratteristiche degli obiettivi, che devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto al bisogni della collettività;
- specifici e misurabili; di stimolo per un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- temporalmente determinati;
- commisurati a valori di riferimento;
- confrontabili ai livelli di tendenza della PA almeno per il triennio precedente;
- correlati alle risorse disponibili.

La comprensibilità, altro requisito fondamentale, implica che all'interno del Piano si indichi il legame tra bisogni della collettività, missione istituzionale, priorità politiche, strategie, obiettivi e indicatori dell'amministrazione. Questi principi, già rinvenibili nel D.Lgs. n. 150/2009, sono ulteriormente riproposti anche per la redazione del PIAO.

Altre indicazioni circa i principi generali cui il Piano della Performance precedentemente e il PIAO ora deve fare riferimento sono contenute nella Delibera n. 112/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CiVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il Piano Integrato deve sviluppare in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance (dimensione operativa), alla trasparenza (accesso e utilizzabilità delle informazioni) e alla

prevenzione della corruzione (riduzione dei comportamenti inappropriati e illegali}, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

Esso, inoltre, segue lo schema dettato dalle Linee Guida per la Compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO} elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica che vede:

Sezione I: Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione II: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e Trasparenza

Sezione lII: Organizzazione e Capitale Umano;

- Struttura organizzativa
- Organizzazione del Lavoro agile
- Piano Triennale del fabbisogno di personale

Sezione IV: Monitoraggio

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione Pubblica	Conservatorio Statale di Musica San Pietro a Majella di Napoli
CF	80017700636
Indirizzo	Via San Pietro a Majella 35 80138 Napoli
PEC	ufflcioprotocollo@iegalmail.it
Sito web	www.sanpietroamajella.it

Il Conservatorio San Pietro a Majella è stato istituito con i regi decreti 26 novembre 1806 e 30 giugno 1807, con il nome di Real collegio di musica di Napoli. La nuova istituzione è nata dalla fusione dei Conservatori di S. Maria di Loreto, dei Poveri di Gesù Cristo, di S. Onofrio a Capuana e della Pietà dei Turchini. Il Real Collegio di musica, con il patrimonio immobiliare, l'esperienza didattica e le raccolte di manoscritti, strumenti e cimeli ereditati dagli antichi Conservatori di Musica, fu allocato, con R.D. del 16 febbraio 1808, nel monastero già di S. Sebastiano, e poi trasferito con R.D. 15 settembre 1826 presso il nobile monastero dedicato a Papa Celestino V, San Pietro da Marrone della Majella, ancora oggi sede dell'istituzione. Successivamente, in epoca post-unitaria, dal 1889 il collegio veniva ad assumere il titolo di Regio Conservatorio di musica di Napoli con R.D. 17 febbraio 1889, e dal 1890 è stato dotato di un proprio statuto con R.D. 30 marzo 1890 che gli riconosce

lo status di ente autonomo posto sotto la dipendenza del Ministero della pubblica istruzione, ordinato all'insegnamento della musica nelle sue varie manifestazioni, status conservato fino ai giorni nostri.

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici stabiliti in coerenza con I documenti di programmazione finanziaria adottati dal Conservatorio, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 Valore pubblico

Se i contenuti e le modalità di predisposizione delle sottosezioni performance, anticorruzione e trasparenza, organizzazione e capitale umano sono ampiamente conosciuti e disciplinati da normative, linee guida, PNA, ecc., la sottosezione Valore Pubblico rappresenta un'innovazione sostanziale.

Il concetto, proveniente dalla letteratura scientifica e già presente nelle Linee Guida 2017- 2020 DFP, nel PNA 2019, nelle Relazioni CNEL 2019 e 2020, si profila quale stella polare e catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente.

Per inserire al meglio la sezione Valore pubblico nella programmazione degli interventi e nell'organizzazione amministrativa dell'Istituto, è necessario assumere pienamente il significato connesso alla sottosezione Valore pubblico e cercare di attivare gli Interventi connettendoli a poche semplici domande.

Che cosa si intende per Valore Pubblico?

Per Valore Pubblico In senso stretto, le Linee Guida DFP intendono: il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una base//ne, o livello di partenza.

Come creare il Valore Pubblico?

Una pubblica amministrazione crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline. Una pubblica amministrazione crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

In tale prospettiva, Il VP si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi Indicatori performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Come proteggere Il Valore Pubblico?

Il Valore Pubblico si protegge programmando misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza (e relativi indicatori) specifiche e generali.

Come sostenere la creazione e la protezione del Valore Pubblico?

La creazione e la protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile in modo che il loro utilizzo non gravi sul rendimento e sulla risposta all'utenza) e della salute professionale (reclutando profili adeguati, formando competenze utili alle strategie pianificate, stimolando la formazione e l'aggiornamento continuo dei dipendenti).

Quanto Valore Pubblico creato?

La misurazione del Valore Pubblico è certamente da misurare in termini di benessere complessivo. il Valore Pubblico è tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'Istituto di trovare un compromesso complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere. Calcolare la misura sintetica del Valore Pubblico, per quanto relativa, consente di mettere a sistema e governare i diversi indicatori di impatto, intervenendo in maniera selettiva in caso di scostamenti tra programmi e risultati.

Pertanto, li PIAO deve essere strettamente connesso con Il Piano di intervento e di Sviluppo dell'Offerta Formativa adottato dal Consiglio Accademico cui derivano la pianificazione strategica del Conservatorio, gli obiettivi e le linee di sviluppo.

Con l'adozione del suo Piano dell'Offerta Formativa, Il Conservatorio ha definito gli obiettivi strategici tenendo conto del contesto di riferimento con l'intento di "creare uno spazio d'azione" dove le strutture e le persone possano riuscire a valorizzare le proprie competenze, risorse e progettualità, finalizzandole al perseguimento di obiettivi comuni.

Insieme alle Linee di Indirizzo per la redazione del Bilancio, il Piano di Intervento e Sviluppo dell'Offerta Formativa è un documento cardine per l'Istituto poiché descrive gli obiettivi di sviluppo e le risorse necessarie per la loro realizzazione, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare le azioni e le decisioni quotidiane o di breve periodo; esso è, inoltre, lo strumento per condividere gli aggiornamenti sull'avanzamento del cammino con tutto Il territorio e i portatori di interessi esterni.

Al Piano dell'Offerta Formativa viene assegnato quindi il compito di disegnare e preordinare il futuro del Conservatorio delineando Il posizionamento a cui ambisce e il Valore Pubblico che si intende creare.

Il collegamento degli obiettivi con la struttura didattica e amministrativa del Conservatorio assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come obiettivo il mantenimento delle promesse di mandato e Il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholders, creando un forte collegamento tra le performance e la creazione di valore pubblico. Tra gli obiettivi del PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale dell'Istituto e quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

Il Conservatorio ha programmato molteplici interventi nel triennio in esame, in particolare:

- verrà avviata la ristrutturazione della sede storica del Conservatorio; attraverso il finanziamento regionale, infatti, si provvederà ad adeguare la struttura alle normative attuali sulla sicurezza e sulla accessibilità, tenendo conto dei vincoli presenti in un edificio storico.
- verrà avviata la ristrutturazione dell'attuale Auditorium svolgendo interventi migliorativi dell'area palco e dei posti a sedere;
- si procederà all'implementazione e all'innovazione di tutta la rete informatizzata attraverso contratto GARR per rendere più avanzati i servizi;
- saranno programmati interventi per il miglioramento dell'accessibilità ai servizi anche tramite SPID;
- la positiva esperienza di collaborazione con altri partners europei aprirà la via per il consolidamento del settore della Ricerca e della Internazionalizzazione;
- verrà consolidata la formazione superiore con aperture verso Master e Dottorati di Ricerca;
- l'attenzione alla domanda di cultura musicale proveniente dal Territorio favorirà l'implementazione delle attività formative volte alla diffusione della conoscenza della musica a partire dalla scuola dell'infanzia e primaria.

2.2 Performance

Il sistema di misurazione della performance organizzativa e della performance individuale del dipendente pubblico è stato introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009. Esso è finalizzato al miglioramento dei servizi offerti attraverso la misurazione di tutti gli elementi di cui si compone il valore pubblico, tra cui l'accountabllity, la buona organizzazione, il rispetto della legalità, l'efficienza, l'economicità, la visione del futuro, la programmazione, il controllo e il coinvolgimento degli utenti.

Per circoscrivere il significato di performance possiamo fare nostro uno dei tentativi più moderni di definizione; essa, con riferimento alle amministrazioni pubbliche, rappresenta la prestazione erogata, sia dai singoli che dalle strutture organizzative, in connessione con la posizione attribuita, le corrispondenti mansioni nonché le relative aspettative di risultato, nel contesto della programmazione e della gestione delle risorse umane ... pur richiamando una misurazione quantitativa, la questione del suo significato ... risiede invece nella definizione di "performance" (o nell'auspicabile restituzione del termine al Paese di origine) che in un contesto ad elevata variabilità ed elevatissima complessità strutturale, oltre che in presenza di vincoli insormontabili e quadro normativo contraddittorio, non può assolutamente (se si vuole essere credibili) concentrare l'attenzione su ciò che rappresenta "l'output". (S. Fabiano). Secondo, quindi, un'impostazione più attuale, la performance non dovrebbe essere collegata ai risultati attesi ma alla capacità di adattamento della pubblica amministrazione al mutamento del contesto in cui opera.

Con Delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in via definitiva le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance. Il documento fornisce indicazioni operative seguendo i principi di semplificazione e integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita alle istituzioni di Alta Cultura - Università ed Accademie - dall'art.33 della Costituzione e delinea l'approccio valutativo che l'Agenzia intende adottare nonché del rinnovato ruolo dei Nuclei nella loro funzione di Organismi indipendenti di valutazione (OIV). Le Linee Guida ANVUR prevedono, inoltre, un Piano integrato della

Performance, ancorando il documento della Performance amministrativa con le missioni istituzionali e con le risorse finanziarie necessarie per il loro perseguimento il tutto avendo in stretta considerazione le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie imprese e territorio) e della prevenzione della corruzione (concepita come adozione di misure e azioni per la riduzione del rischio).

Il Piano Integrato rappresenta quindi il documento unico che sviluppa in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative. In ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non ultima, della programmazione economico-finanziarla.

Secondo l'art. 10, comma 2, del D.P.C.M. 26/01/2011 "per le finalità relative alla valutazione delle performance del docenti del Comparto AFAM, I 'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e delle Ricerca (ANVUR), d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare Il ciclo di gestione della performance dei docenti delle istituzioni AFAM". Poiché tale individuazione a tutt'oggi non è ancora intervenuta, è ormai tacito che le azioni da valutare come performative siano le prestazioni di supporto ad ogni attività che si realizza all'interno del Conservatorio con esclusione di quelle relative all'attività dei docenti.

Sin dal suo impianto normativo originario, infatti, il D. L.gs. 150/2009 prevedeva che la gestione del ciclo della performance attraverso obiettivi ed indicatori, fosse limitata al solo personale tecnico-amministrativo escludendo dalla sfera programmatoria il corpo docente. Si tratta di una distinzione derivante dalle peculiarità delle istituzioni di Alta Cultura.

Tale peculiarità si basa sulla presenza di due specifiche competenze ben distinte tra loro, seppur complementari:

- la competenza accademica basata su principi di autonomia e autoregolazione tutelata da principi costituzionali;
- la competenza tecnico-amministrativa basata su principi di organizzazione gerarchica e orientamento agli obiettivi nel rispetto dei principi costituzionali.

Ecco, quindi, che la sezione della Performance relativa al PIAO riguarda in modo diretto il personale tecnico-amministrativo dell'Istituto rappresentando, di fatto, il documento di pianificazione operativa delle strutture amministrative che svolgono attività di supporto alla didattica, alla ricerca e alla produzione artistica del Conservatorio.

In ottemperanza, quindi, a quanto previsto dal D. Lgs, n. 150/2009, la performance deve basarsi sui seguenti principi base:

- connessione diretta con la mission e la strategia dell'Istituto, in una logica di circolarità del processo di pianificazione e controllo;
- applicazione del modello "cascading evoluto" sotto un duplice aspetto:

  - la definizione degli obiettivi, che discende dalla pianificazione strategica e ne rappresenta la declinazione operativa, garantendone la coerenza nella gestione;
  - la valutazione della performance, dove la performance istituzionale rappresenta il collegamento con la performance di tutte le strutture organizzative e si ripercuote su tutte le posizioni organizzative e il personale valutati;
- collegamento tra I sistemi di valutazione, organizzativi e individuali, al fine di sfruttare le sinergie esistenti tra gli stessi e garantire una valutazione su più livelli, ma al tempo stesso unitaria e coordinata;
- centralità del giudizio dell'utente nella valutazione dell'organizzazione;
- raccordo con la programmazione economico-finanziaria.

Sinteticamente, seppur in misura molto ridotta per tutto il Sistema Afam, le strutture organizzative vengono valutate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto delle risorse disponibili e delle eventuali contingenze manifestatesi durante l'anno.

Per quanto riguarda la performance individuale, nell'ottica delle decisioni assunte anche in Contrattazione Integrativa di Istituto, Il Conservatorio ha una consolidata esperienza nella valutazione delle prestazioni del personale di tutte le categorie e aree professionali. Il monitoraggio periodico e la verifica dei risultati conseguiti consentono di apprezzare la prestazione svolta dalla struttura e il grado di miglioramento del processo, in termini di efficienza, efficacia o outcome. È certamente necessario fare un ulteriore sforzo nel cercare di rendere il tutto in termini di misurabilità pur salvaguardando le peculiarità del Settore.

Di certo, occorre suddividere gli obiettivi di performance In tre macrogruppi:

- obiettivi di performance istituzionale;
- obiettivi di performance organizzativa;
- obiettivi di performance individuale.

Il processo di valutazione della performance parte necessariamente dalla valutazione della performance istituzionale, ovvero dalla prestazione del Conservatorio nel suo complesso, valutabile secondo alcuni indicatori legati alla sostenibilità economica e finanziaria, alla produttività didattico-scientifica e di ricerca, all'internazionalizzazione, all'offerta formativa. La performance organizzativa delle singole strutture è riferita sia a quelle accademiche (Scuole e Dipartimenti), sia a quelle amministrative (Direzione amministrativa, Direzione di ragioneria e Uffici) ed è calcolata tenendo conto degli obiettivi di sviluppo di carattere operativo coerenti con le linee strategiche e relativi alla gestione delle attività ordinarle, con specifica attenzione all'efficienza e alla qualità delle stesse in termini di risultati attesi.

Per tutte le strutture del Conservatorio, la performance organizzativa tiene conto, inoltre, dei risultati delle indagini di customer satisfaction.

In sintesi, quindi, la valutazione individuale di ciascuno dei dipendenti del Conservatorio è basata non solo sull'analisi del raggiungimento degli obiettivi individuali, ma anche del raggiungimento degli obiettivi

dell'istituto tenuto conto anche delle indicazioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) trovano spazio anche nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale. Di seguito si riporta il testo del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, in particolare, individua, attraverso un'accurata valutazione dei rischi, gli obiettivi di istituto per la loro riduzione o mitigazione. il perseguimento di tali obiettivi è valutato con le stesse modalità applicate agli obiettivi organizzativi e individuali.

La L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" introduce nell'ordinamento giuridico italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione, concetto, quest'ultimo, da intendersi in un'accezione più ampia rispetto allo specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione di cui al codice penale, secondo li termine di maladministration, ossia l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di Interessi particolari.

L'aspetto caratterizzante il sistema introdotto dalla L. n. 190/2012 consiste in particolare nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli:

- nazionale, per cui viene adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) un documento strategico generale con funzioni di indirizzo, cosiddetto Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- decentrato, secondo cui ogni amministrazione pubblica definisce, tenendo conto anche delle prescrizioni ricevute, un proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) atto ad analizzare e valutare i rischi specifici di corruzione e, conseguentemente, a indicare gli appropriati interventi organizzativi volti a prevenirli.

I principali obiettivi che si devono perseguire nella definizione e nell'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione sono:

- la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- l'affinamento della capacità di individuare casi di corruzione;
- la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'art. 6 del D. Lgs. 9 giugno 2021 n. 80 introduce per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO), che assorbe il Plano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Alla luce del quadro normativo in tema di prevenzione della corruzione e in linea con i pareri e gli orientamenti Anac, per il Conservatorio Statale di Musica San Pietro a Majella di Napoli la figura istituzionale

nella quale rinvenire il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è il Direttore cui compete comporre elementi organizzativi e strumenti atti a prevenire e gestire i fenomeni di maladministration.

Il RPCT, in particolare, predispone il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e lo sottopone all'organo di indirizzo per la necessaria approvazione (entro Il 31 gennaio di ogni anno); segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo interno di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia; vigila sui funzionamento e sull'osservanza del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); verifica l'efficace attuazione e idoneità del Piano, proponendo eventuali modifiche; verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione; definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare nelle aree a rischio corruzione; effettua controlli sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione {OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e, nel casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Il RPCT svolge le sue funzioni in modo indipendente attraverso poteri di interlocuzione, con gli organi di indirizzo e con tutti i soggetti Interni all'amministrazione, e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tutto il personale concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio. Al fine di assicurare un supporto effettivo al RPCT all'interno del Conservatorio sarà necessario dotarsi di un "Codice Etico e di Comportamento" di Istituto in cui prevedere, tra i criteri di condotta, che ogni componente della comunità Napoletana collabori attivamente con Il RPCT nella segnalazione di eventuali situazioni di Illecito.

Tenendo conto delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione predisposti dall'ANAC e nei relativi aggiornamenti, ogni pubblica amministrazione definisce, entro il 31 gennaio di ogni anno, un proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con aggiornamento annuale che prenda in considerazione le particolarità della propria realtà. Scopo del PTPCT è quello di compiere un'analisi e una valutazione dei rischi specifici di corruzione attraverso una mappatura dei processi dell'organizzazione e, conseguentemente, individuare gli interventi organizzativi più appropriati volti a prevenirli (misure di prevenzione ulteriori o specifiche che siano concrete, sostenibili e verificabili) stante comunque l'attuazione delle misure obbligatorie indicate dal PNA. Il Conservatorio San Pietro a Majella ha proceduto a predisporre appropriati piani triennali, avendo cura di comunicarli a tutti i suoi dipendenti e collaboratori e di pubblicarli nella pagina dedicata della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet di Istituto.

Una fase Importante del processo di gestione del rischio corruzione è certamente **l'Analisi del contesto**.

Analizzando il contesto, l'amministrazione acquisisce le Informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno). L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'istituto opera e svolge concretamente la sua missione istituzionale e di mettere in luce come le stesse possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Nel circoscrivere il contesto esterno in cui opera il Conservatorio si dovrà tenere conto di tutto il contesto nazionale e delle interlocuzioni a livello internazionale. Per effettuare l'analisi del contesto esterno può essere utile servirsi delle tre principali strategie di misurazione della corruzione esistenti:

Indice di misurazione	Definizione di Modalità corruzione	Modalità di rilevazione	Tipologia di corruzione
Statistiche giudiziarie	Criterio delle regole giuridiche Criterio delle regole morali	Esperienza diretta	Corruzione emersa
Indici di percezione	Criterio delle regole morali	Percezione	Corruzione sommersa
Misure basate sull'esperienza	Criterio delle regole giuridiche Criterio delle regole morali	Esperienza diretta	Corruzione sommersa

Esse divergono quanto a definizione del concetto stesso di corruzione (la corruzione nella sua accezione più ampia quale deviazione da regole morali consolidate in un contesto sociale piuttosto che nella sua accezione più circoscritta secondo il criterio legalistico), modalità di rilevazione (rilevazione dell'esperienza diretta del fenomeno o della sua percezione indiretta) e tipologia di corruzione (corruzione emersa o "manifestata" oppure corruzione "sommersa" non ancora accertata).

Misurare il fenomeno corruttivo, infatti, è complesso e l'utilizzo combinato di strategie diverse può fornire un quadro più completo. L'Anac ha individuato anche nel comparto Accademico, caratterizzato da una certa libertà e autonomia istituzionale, un potenziale rischio corruttivo derivante dall'eventuale assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa di condizionamenti impropri. Rischi di tipo corruttivo possono essere rilevati in particolare nelle aree della didattica, del reclutamento, della ricerca. Potrebbe essere utile, per ogni processo tentare di individuare e descrivere gli eventi rischiosi e condurre specifiche analisi volte all'identificazione dei cosiddetti "fattori abilitanti della corruzione", ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e stimare li livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio (secondo un criterio generale di "prudenza", così da evitare la sottostima del rischio).

A tal proposito, il Conservatorio, all'atto di qualsiasi incarico conferito acquisisce le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità, mentre l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato

secondo l'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 (dichiarazioni sostitutive di certificazioni). Se dalla verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'Incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Grande attenzione è posta al monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti esterni. Il monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti con i quali sono stati stipulati contratti relativi a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti, risulta una misura fondamentale ai fini del contrasto della corruzione.

Per quanto riguarda la concessione di vantaggi economici agli studenti, presso il Conservatorio particolare attenzione viene posta alla verifica dell'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) attraverso la collaborazione con l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Universitari della Campania volta soprattutto a salvaguardare una situazione di diritto degli studenti ad accedere alle provvidenze economiche. Gli studenti che dichiarano meno del dovuto, infatti, ottengono dei benefici economici creando un ingente danno alla collettività: da una parte vengono attribuiti benefici economici (borse di studio, riduzioni tasse, collaborazioni studentesche, servizi di ristorazione e abitativo) a chi non ne avrebbe titolo, dall'altra si penalizzano gli studenti che ne avrebbero effettivamente diritto.

Il Conservatorio è impegnato costantemente nella verifica dei dati forniti dagli studenti e della correttezza delle procedure di accesso alle agevolazioni economiche.

Si riporta, quindi, il testo del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione** (P.T.P.C.).

SEZIONE I - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. PREMESSA

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione, adottato in osservanza della L. 190/2012 entrata in vigore il 28 novembre 2012, fa parte di un percorso finalizzato ad attuare la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa. La L. 190/2012 introduce un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso ampio, comprensivo anche di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono, quindi, ampie e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche tutte quelle situazioni in cui si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, in dispregio ai principi di trasparenza e d'imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi. Tali situazioni, oltre a determinare atteggiamenti eticamente

discutibili, rappresentano un costo per la collettività, non solo diretto (come nell'ipotesi di esborsi illegittimi di denaro pubblico) ma anche indiretto, quando si concretizza in ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, nel malfunzionamento degli uffici e nel conseguente sentimento di sfiducia dei cittadini nei confronti della Pubblica Amministrazione. Per cercare di prevenire e contrastare la corruzione, la L. 190/2012 ha sancito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di definire e adottare un proprio Piano triennale della prevenzione che riporti un'analisi delle attività amministrative maggiormente esposte al rischio e le misure, anche organizzative, da adottare volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell'Illegalità, nella salvaguardia dei principi di esclusività, imparzialità e buon andamento nell'esercizio delle funzioni pubbliche. A completamento delle prescrizioni legislative che incidono direttamente sulle azioni imputate alle pubbliche amministrazioni, la L. 190/2012 esige la nomina di un Responsabile della prevenzione della corruzione, considerato il garante dell'adozione e del rispetto di un sistema di misure di prevenzione volto a scongiurare Il verificarsi di fenomeni "corruttivi" nell'agire pubblico. Il presente Piano di prevenzione della corruzione, adottato dall'organo di Indirizzo politico (CdA) su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione è pubblicato sul sito web istituzionale e sarà oggetto di aggiornamento entro Il 31 gennaio di ogni anno.

2. OBIETTIVI

L'attuazione del PTPC vuole rinforzare i principi di legalità, trasparenza e correttezza di gestione di tutte le attività. Lo sviluppo di misure che prevengano il rischio dell'instaurazione del fenomeno corruttivo è il mezzo per applicare i suddetti principi, far funzionare correttamente la struttura e tutelare la reputazione e la migliore credibilità del Conservatorio di NAPOLI agli occhi di tutti i suoi interlocutori. Il Conservatorio intende con il presente Piano non solo ottemperare agli obblighi di legge, ma contemporaneamente porre in essere un documento che risponda concretamente agli obiettivi sopra descritti individuando le attività nell'ambito delle quali è più alto il rischio, favorendo meccanismi per la formazione e il controllo delle decisioni, monitorando il rispetto dei termini di legge per la conclusione dei procedimenti amministrativi, controllando i rapporti tra il Conservatorio ed i soggetti che con esso stipulano contratti o sono interessati da processi autorizzativi e/o concessioni ed erogazioni di vantaggi economici di qualunque natura e vigilando su eventuali relazioni di parentela o affinità tra i soci, amministratori e dipendenti dei soggetti stessi ed i dipendenti del Conservatorio. Destinatario di questo piano è il personale docente ed il personale tecnico-amministrativo del Conservatorio.

3. CONTESTO ORGANIZZATIVO DEL CONSERVATORIO DI MUSICA "San Pietro a Majella"

Il Conservatorio si propone di realizzare compiutamente l'offerta formativa prevista dai regolamenti che disciplinano la didattica ordinamentale e sperimentale.

Con l'entrata in vigore dello Statuto, deliberato dal Consiglio d'Amministrazione del Conservatorio il 07.07.2005 con delibera n. 65 e successivamente approvato dal MIUR sono stati ridefiniti gli organi di governo.

Il **Presidente** è il Rappresentante Legale del Conservatorio ad eccezione di ciò che attiene l'andamento didattico, disciplinare e artistico. Convoca e presiede il Consiglio di amministrazione.

Il **Direttore** è responsabile dell'andamento didattico, scientifico, artistico e disciplinare nonché dei progetti di produzione artistico-musicale ed ha la rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni e alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni e la produzione artistica.

Il **Consiglio Accademico** esercita tutte le competenze relative alla programmazione e al coordinamento delle attività didattiche, di ricerca e di produzione artistica, concorre all'amministrazione generale del Conservatorio, collabora con il Direttore nelle funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività didattiche; collabora con il Consiglio di Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico e di programmazione finanziarla.

Il **Consiglio di Amministrazione** attua le linee di intervento e sviluppo della didattica, della ricerca e della produzione definite dal Consiglio Accademico, stabilisce gli obiettivi ed i programmi della gestione amministrativa e promuove le iniziative volte a potenziare le dotazioni finanziarle dell'Istituzione. Rappresenta l'organo responsabile dell'indirizzo strategico e della programmazione finanziaria e del personale. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la migliore efficienza e qualità delle attività istituzionali, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità ed efficienza; esso vigila inoltre sulla sostenibilità finanziaria delle attività del Conservatorio.

I **Revisori dei Conti** sono preposti alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del corretto andamento della gestione economica, finanziarla e patrimoniale del Conservatorio.

Il **Nucleo di Valutazione** è l'organo preposto alla valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative.

La **Consulta degli Studenti** è l'organo preposto ad indirizzare richieste e formulare proposte al Consiglio accademico ed al Consiglio di amministrazione con particolare riferimento all'organizzazione didattica e dei servizi per gli studenti.

Il **Collegio dei professori** svolge funzioni di supporto alle attività del Consiglio accademico secondo le modalità definite dallo Statuto di autonomia.

Il **Direttore Amministrativo** sovrintende al funzionamento degli uffici ed è responsabile della gestione amm.va, organizzativa, finanziarla, patrimoniale e contabile dell'Istituzione. Svolge attività generale di indirizzo, controllo e coordinamento nei confronti del personale non docente del Conservatorio in applicazione dei piani e degli obiettivi definiti dagli organi di governo.

Il **Direttore di Ragioneria** è responsabile della qualità ed economicità dei risultati ottenuti in ambiti quali la gestione amministrativa, organizzativa, finanziarla e contabile, patrimoniale, bibliotecaria. É preposto alla verifica dello stato di accertamento delle entrate e dell'andamento delle spese ed attesta al Direttore Amministrativo la copertura degli impegni di spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti.

Gli uffici amministrativi comprendono n. 12 unità di personale assistente impiegate nei settori: didattica, gestione aule e monte ore, amministrazione, personale, contabilità, finanza, patrimonio, protocollo.

4. IDENTIFICAZIONE AREE POTENZIALMENTE ESPOSTE A RISCHIO CORRUZIONE

L'identificazione delle aree di rischio prevede l'attività di individuazione di tutti i processi svolti dall'amministrazione e richiede la raccolta di molte Informazioni. Nelle sottostanti tabelle vengono mostrati i fattori di rischio e catalogate le aree di rischio in due sezioni:

- Tabella A: basso rischio di corruzione, (aree regolate da norme di legge o di regolamento che delimitano fortemente la discrezionalità);
- Tabella B: medio rischio di corruzione, derivante da maggiore possibilità operativa discrezionale.

TABELLA "A"

SETTORI COINVOLTI	ATTIVITA'	GRADO DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
Uffici Amministrativi Settore Contabilità - Finanza	Gestione delle diverse fasi amministrativo-contabili necessarie all'acquisizione in economia di beni e servizi sia mediante affidamenti diretti che mediante gara. Pagamento a favore di fornitori.	Basso	Composizione delle Commissioni di gara con meccanismo di rotazione. Effettuazione dI controlli obbligatori propedeutici al pagamento delle fatture. Rispetto dei termini per il pagamento.
Uffici Amministrativi Settore Contabilità - Finanza	Pagamenti emolumenti e rimborsi a favore del personale del Conservatorio, di collaboratori e soggetti esterni.	Basso	Utilizzo dI criteri oggettivi, controlli e verifiche sulla documentazione, sulle firme di presenza, sulla effettiva e completa realizzazione dei progetti. Verifica della tempistica.
Uffici Amministrativi Settore Contabilità - Finanza	Gestione patrimonio mobiliare.	Basso	Nomina di Commissioni preposte alle operazioni di discarico Inventariale. Controlli periodici sul patrimonio.
Uffici Amministrativi Settore Contabilità - Finanza	Gestione attività contabili e cassa economale.	Basso	Forme di controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità del Conservatorio e delle norme di contabilità. Verifiche e controlli su atti e procedimenti.
Uffici Amministrativi Settore Contabilità - Personale	Concessione permessi e congedi	Basso	Controlli sulle presenze e verifiche delle assenze. Controlli sulla rigorosa

			applicazione della normativa vigente dettata dai CCNL di comparto.
Uffici Amministrativi Settore Contabilità - Personale studenti - Didattica	Procedure rilascio certificazioni	Basso	Forme di controllo e monitoraggio sul rispetto della normativa di riferimento.

TABELLA "B"

SETTORI COINVOLTI	ATTIVITA'	GRADO DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
Direzione Direzione amministrativa	Compensi a carico del Fondo di Istituto	Medio	Applicazione di criteri oggettivi di controllo e verifica.
Direzione Consiglio Accademico Consiglio di Amministrazione	Procedure di reclutamento del personale docente e non docente	Medio	Applicazione delle disposizioni ministeriali vigenti all'Indizione dei bandi; pubblicazione dei bandi dell'Istituto e del Ministero.
Direzione Consiglio Accademico Consiglio di Amministrazione	Conferimento incarichi aggiuntivi personale docente e non docente	Medio	Applicazione del C.C.N.L. e del Contratto Integrativo d'Istituto. Applicazione del Regolamento disciplinante i criteri per l'attività didattica aggiuntiva.
Direzione Consiglio Accademico	Affidamento Incarichi esterni	Medio	Svolgimento di procedure di evidenza pubblica Applicazione di criteri oggettivi nella fase di individuazione del contraente.

Le attività indicate fanno parte dei procedimenti amministrativi del Conservatorio che ne controlla l'alto grado di trasparenza nelle diverse fasi dei procedimenti. L'Istituto è sottoposto al controllo del Nucleo di Valutazione e, periodicamente, dei Revisori del Conti.

5. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E CORRUZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) è nominato dall'organo politico tra I dirigenti di prima fascia in servizio, che nel comparto AFAM, privo di Dirigenti, è Individuato nella persona del Direttore e ha il compito di verificare l'attuazione e l'idoneità del piano. Il Responsabile è soggetto a pesanti sanzioni nel caso sia commesso un reato di corruzione all'interno dell'amministrazione o anche di ripetute violazioni del piano e di omesso controllo. Il Responsabile relaziona annualmente all'organo politico riguardo al presidio degli obblighi di anticorruzione. In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno deve:

a) predisporre e sottoporre all'approvazione dell'organo politico il piano triennale di prevenzione della corruzione;
b) definire procedure appropriate per selezionare e formare il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

6. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

Il Piano triennale, come previsto dalle attuali normative, andrà dinamicamente allineato alle future determinazioni degli organi competenti; non si configura come un'attività compiuta bensì come un insieme di strumenti utilizzati per la prevenzione che verranno modificati, affinati o sostituiti strada facendo, in base al risultato ottenuto dalla loro applicazione. Saranno effettuate, pertanto, le seguenti attività al fini del controllo e della prevenzione del rischio:

- analisi e verifica della completezza dei Regolamenti dell'istituto in vigore e armonizzazione ed integrazione degli stessi in ossequio ai principi della L. 190/2012 e delle ulteriori novità normative;
- analisi ed eventuale rivisitazione dei processi amministrativi;
- verifica dell'attuazione della normativa in materia di conflitto d'interessi nonché in materia d'incompatibilità;
- controllo del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti e la tempestiva rimozione di eventuali anomalie;
- costante monitoraggio dei rapporti tra il Conservatorio e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Istituto.

Ai fini dell'attuazione delle suddette misure, il Responsabile può:

- richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto sottese all'adozione del provvedimento;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso gli uffici maggiormente esposti al rischio per valutare la legittimità e correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- chiedere delucidazioni per iscritto o verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

7. RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

il Responsabile della Prevenzione della Corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno sottopone agli organi competenti una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito internet del Conservatorio nella sezione "Amministrazione Trasparente" (art. 1, comma 14, L. 190/2012).

SEZIONE II - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.)

8. PREMESSA

il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), pur costituendo uno strumento di programmazione autonomo rispetto al Piano di Prevenzione della Corruzione, è a quest'ultimo strettamente collegato, essendo la trasparenza, unitamente alla cultura dell'integrità, uno dei principi fondamentali delle politiche di prevenzione della corruzione. In ragione di ciò e recependo quanto disposto dall'art. 10, comma 2, del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, questo Conservatorio ha previsto che, nel proprio sistema organizzativo, il Programma per la Trasparenza costituisca una Sezione, la seconda, del Piano anticorruzione. La definizione di Trasparenza è fornita dall'art. 11 del D. Lgs 150/2009, come "accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, del risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione." La Legge 190/2012 prevede una serie di obblighi di pubblicazione nel siti web istituzionali relativamente alle seguenti informazioni:

- informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali (art. 1, comma 15);
- bilanci e conti consuntivi (art. 1, comma 15);
- costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini (art. 1, comma 15);
- autorizzazioni o concessioni (art. 1, comma 16);
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (art. 1, comma 16);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, e attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati (art. 1, comma 16);
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera (art. 1, comma 16);
- risultati del monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali (art. 1, comma 32);
- Indirizzo PEC (art. 1, comma 29).

Premesso che il Conservatorio di musica "San Pietro a Majella" già prima dell'entrata in vigore della legge n. 190/2012 ha provveduto a pubblicare sul proprio sito alcune delle informazioni relative all'attività amministrativa, l'Istituto intende garantire sempre più l'accesso da parte della collettività alle informazioni pubbliche trattate, nell'intento di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza

dell'attività amministrativa. La pubblicazione delle informazioni e la trasparenza consentono ai cittadini ed a coloro che sono interessati la conoscenza dei risultati della gestione amministrativa, rendendo note sia le problematiche sia le buone pratiche dell'amministrazione nonché verificabile l'attività rispetto alla finalità di interesse pubblico. Il principio della trasparenza va inteso come accessibilità totale di cui il Piano Triennale della Trasparenza e Integrità rappresenta lo strumento. Il Conservatorio adotta il presente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, in armonia con le disposizioni contenute nei D. Lgs. 150/2009 "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", con quanto stabilito nel D. Lgs. n. 33 del 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" approvato dal Governo in attuazione dei principi e dei criteri previsti dalla Legge n. 190 del 2012 e con la Delibera CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità) n. 50 del 2013, "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016''. L'attuazione della trasparenza non si esaurisce nella pubblicazione dei dati online, ma fa riferimento ad un'adeguata gestione dei procedimenti amministrativi. Si intende pervenire all'accessibilità totale delle informazioni circa l'organizzazione, l'utilizzo delle risorse, la conformità dell'attività dell'amministrazione alle norme di legge, di Regolamento e di Contratto. Scopo principale dei Programma triennale è di garantire ai cittadini una posizione soggettiva nei confronti dell'operato della pubblica amministrazione, di imporre alle amministrazioni il raggiungimento di un risultato attraverso il continuo miglioramento. Sono quindi i cittadini-utenti i destinatari finali del Programma che, tramite lo strumento della trasparenza, possono esercitare il controllo sull'operato delle pubbliche amministrazioni. Il Programma triennale è il documento con cui le Amministrazioni Pubbliche rispondono alle esigenze di trasparenza sul funzionamento amministrativo in base ad uno schema unitario e standard che permetta la comparazione tra i dati che vengono pubblicati dalle diverse amministrazioni.

9. OBIETTIVI DEL PROGRAMMA

Attraverso azioni positive e mirate, da espletarsi su base triennale, il Programma per la Trasparenza e l'Integrità persegue i seguenti obiettivi primari:

- garantire un "adeguato livello di trasparenza" attraverso l'istituzione sul proprio sito web di una apposita sezione " Amministrazione trasparente" nella quale pubblicare tutti i dati e le Informazioni concernenti l'organizzazione, le attività e le modalità di realizzazione secondo modelli standard come previsto dal D. Lgs. n. 33 del 2013;
- proseguire un percorso mirato rispondente alle esigenze degli interlocutori del Conservatorio: studenti, famiglie, istituzioni, cittadini etc. Le esigenze degli studenti già vengono sondate attraverso questionari somministrati in forma anonima dal Nucleo di Valutazione che consente di verificare la soddisfazione degli allievi e consente al Conservatorio di ricevere suggerimenti per migliorare I servizi offerti;
- miglioramento del servizio agli studenti. In tal senso alcuni interventi sono stati avviati come il sito istituzionale, l'istallazione della rete wi-fi, l'accesso alla rete GARR, l'ampliamento dell'orario di apertura della Biblioteca e il miglioramento del servizio di prestito libri e l'ulteriore arricchimento di

volumi che gli studenti possono consultare nella sala annessa e provvista di postazioni informatiche con accesso ad Internet;
- consolidamento dell'offerta formativa e programmazione di seminari, masterclass e attività di ricerca e produzione;
- diffusione dell'utilizzo uso delle comunicazioni elettroniche (pec, etc).

10. PROMOZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLA TRASPARENZA

L'adeguamento del Conservatorio alle disposizioni di legge e la realizzazione degli obiettivi di trasparenza, legalità ed integrità definiti nel presente Programma richiedono il coinvolgimento di tutto il personale. Saranno pertanto programmati incontri informativi sul contenuto del Programma triennale e sulle iniziative per la trasparenza rivolti a tutto il personale con il fine di far acquisire una maggiore consapevolezza sulla rilevanza delle novità introdotte. Di seguito sono dettagliate le iniziative finalizzate a realizzare l'attuazione della trasparenza. Talune di esse sono già in essere, altre devono essere perfezionate e migliorate, altre ancora verranno realizzate nell'arco del triennio.

Sito Istituzionale e Servizi Online: il Conservatorio cura l'organizzazione, la gestione e l'accessibilità del proprio sito istituzionale con l'obiettivo di comunicare in tempo reale con gli operatori del Conservatorio e con gli utenti. Nella realizzazione del nuovo sito internet sono stati tenuti presenti i requisiti di - trasparenza; - aggiornamento e visibilità dei contenuti; - accessibilità e usabilità. Nell'ottica del miglioramento dei servizi agli studenti e dell'incontro con gli utenti, il Conservatorio si propone di sensibilizzare l'utenza all'utilizzo del sito istituzionale e di offrire servizi online più diffusi, così da utilizzare le potenzialità del web oltre che dal punto di vista meramente informativo anche e soprattutto sul plano interattivo. La pubblicazione dei contenuti verrà adeguata ad eventuali nuove esigenze che si dovessero manifestare, anche da parte di portatori di interessi. Nella pubblicazione dei dati il Conservatorio osserverà le disposizioni in materia di protezione dei dati personali e sensibili. Appositi controlli periodici saranno esercitati dal referente Responsabile del presente Programma Triennale.

Albo: la Legge n. 69 del 18 giugno 2009 riconosce l'effetto di pubblicità legale solamente agli atti ed ai provvedimenti amministrativi pubblicati dagli Enti Pubblici sui propri siti informatici. Il Conservatorio, nel rispetto della normativa sopra richiamata e tenuto conto della tipologia dei provvedimenti adottati da una Istituzione scolastica, provvederà a migliorare l'organizzazione dell'Albo Online.

11. POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

Il Conservatorio ha da tempo dato attuazione al Decreto del Presidente della Repubblica 11 febbraio 2005 n. 68 dotandosi di vari indirizzi di Posta Elettronica Certificata (PEC). Le caselle di PEC del Conservatorio sono pubblicate sul sito dell'Istituto al seguente uri: https://www.sanpietroamajella.it/conservatorio/.

12. DEMATERIALIZZAZIONE ED ARCHIVIAZIONE INFORMATICA

Il Conservatorio intende perseguire l'obiettivo di gestire in ambiente informatico la documentazione cartacea con conseguente miglioramento dell'efficienza, efficacia e trasparenza dell'azione amministrativa e riduzione progressiva dei costi connessi all'utilizzo del documento cartaceo.

13. FIRMA DIGITALE PRESIDENTE-DIRETTORE-DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Lo strumento della firma digitale è utile nel momento in cui è necessario sottoscrivere una dichiarazione ottenendo la garanzia di integrità dei dati oggetto della sottoscrizione e di autenticità delle informazioni relative al sottoscrittore. La garanzia che il documento informatico, dopo la sottoscrizione, non possa essere modificato in alcun modo fornisce lo strumento della veridicità del documento stesso. L'attuazione della trasparenza non si esprime solo nella pubblicazione dei dati online e più in generale nell'utilizzo di procedure informatizzate, ma fa riferimento ad un'adeguata gestione dei procedimenti amministrativi. Il presente Programma triennale per la trasparenza prevede la realizzazione o comunque la conferma delle seguenti attività:

- verifica ed organizzazione dei contenuti del sito Istituzionale, ivi comprese le pubblicazioni all'Albo online;
- intensificazione dell'utilizzo della Posta Elettronica Certificata e verifica delle modalità di utilizzo;
- dematerializzazione ed archiviazione informatica;
- informatizzazione dei procedimenti amministrativi;
- firma digitale degli organi dirigenziali;
- rilevazione della Customer Satisfaction;
- verifica dello stato di attuazione del Programma e aggiornamento dello stesso.

Pubblicità del piano

Tutto il personale, Docente e Tecnico-Amministrativo, è tenuto a prendere atto e ad osservare il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente". Si procederà alla verifica dell'attuazione delle azioni e delle misure previste nell'anno precedente e alla formazione specifica del personale. Ulteriori attività a rischio e connesse misure di prevenzione saranno analizzate dal Responsabile, nel corso del triennio di validità del Piano, per apportare implementazioni ed interventi correttivi.

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

Nella presente Sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dal Conservatorio.

Secondo l'articolazione delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, questa sezione si articola in tre sottosezioni:

- Struttura organizzativa;
- Organizzazione del Lavoro agile;
- Piano triennale del Fabbisogno di personale.

L'organigramma è così composto:

- Presidente;
- Direttore;
- Consiglio di Amministrazione;
- Consiglio Accademico;
- Consulta degli studenti.

La governance del Conservatorio è assicurata da una struttura interconnessa in modo che vengano garantiti il rispetto dell'autonomia degli Organi e delle strutture ad essi collegate. Il potere decisionale è esercitato nel rispetto dei principi dettati dalla normativa di riferimento e l'attuazione delle delibere assunte nel rispetto e nei limiti del budget di Bilancio.

L'organico di diritto dell'Istituto è stato rideterminato con Decreto della Direzione Generale Afam 07/04/2022 prot. n. 582 e risulta, pertanto, così costituito:

- n. 1 Direttore Amministrativo;
- n. 1 Direttore di Ragioneria;
- n. 121 Docenti;
- n. 4 Collaboratori
- n. 12 Assistenti;
- n. 19 Coadiutori.

Tale struttura organizzativa è impegnata a dare piena attuazione alle attività artistiche promosse dal Conservatorio che sono finalizzate:

- all'ampliamento dell'offerta formativa;
- all'ottimizzazione delle Iniziative di formazione;
- all'occupazione giovanile in campo artistico;
- al migliore utilizzo delle strutture e delle tecnologie;
- all'arricchimento culturale e metodologico;
- all'evoluzione delle conoscenze delle applicazioni tecnologico-informatiche e delle nuove metodologie didattiche;

alla realizzazione di:

- seminari e lezioni dedicate allo studio e all'esecuzione di repertori e di autori specifici;
- seminari e lezioni dedicate allo studio della produzione contemporanea;
- attività di sostegno per studenti portatori di handicap (Il Conservatorio accoglie studenti privi della vista);
- collaborazioni studentesche ai servizi resi dal Conservatorio;
- attività di propedeutica musicale anche attraverso Campus estivi.

infine, essa garantisce la continuità dell'offerta formativa all'utenza così come indicata sul sito del conservatorio:

- Corsi Propedeutici (come previsti dai D.M. 382.2018);
- Corsi di Diploma Accademico di Primo Livello;
- Corsi di Diploma Accademico di Secondo Livello ;
- Corsi Vecchio Ordinamento (ad esaurimento);
- Master di I e II livello.

POPOLAZIONE STUDENTESCA

Per quanto concerne i dati relativi all'a. a. 2023/2024, gli studenti iscritti al Conservatorio San Pietro a Majella di Napoli sono riportati nella successiva tabella:

Corsi Propedeutici	74
Corsi di Diploma Accademico di Primo Livello	523
Corsi di Diploma Accademico di Secondo Livello	274
Master di I e II livello	5
Totale	876

3.2 Organizzazione del lavoro Agile

Il Conservatorio di NAPOLI ha adottato un regolamento sul lavoro agile secondo i dettami della L. n. 81 del 22 maggio 2017.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il 7 agosto 2019 è stato emanato Il D.P.R., n. 143 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 previsto ai sensi dell'art. 2, comma 7, lettera e) della Legge 21 dicembre 1999 n. 508, Legge di Riforma delle Accademie di Belle Arti, dell'Accademia Nazionale di Danza, dell'Accademia Nazionale di Arte Drammatica, degli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche, dei Conservatori di Musica, degli Istituti Superiori di Studi Musicali.

Tale Decreto, oltre al travagliato iter che ne ha contraddistinti elaborazione e approvazione, è stato oggetto di diversi provvedimenti di rinvio dell'entrata in vigore, (art. 3-quater del D. L. 9 gennaio n. 1 convertito con modificazioni dalla Legge 5 marzo 2020 n. 12, per il quale le disposizioni del D.P.R. dovevano applicarsi a decorrere dall'anno accademico 2021/2022, anziché dall'a. a. 2020/2021; Legge di Bilancio per l'anno 2021 che ha previsto l'applicazione delle disposizioni a partire dall'a. a. 2022/2023; il D.L. 9 gennaio 2020, n. 1, convertito con modificazioni dalla L. 5 marzo 2020, n. 12, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2023, n. 215, ha disposto (con l'art. 3-quater, comma 1) che "Le disposizioni del 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, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 agosto 2019, n. 143, si

applicano a decorrere dall'anno accademico 2025/2026 ad esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 8, comma 5, del medesimo regolamento, che si applicano a decorrere dall'anno accademico 2021/ 2022") con il conseguente differimento, a catena, di tutte le scadenze in esso previste, una per tutte, l'adozione del Piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico- amministrativo, previsto dall'art. 2 del citato D.P.R (D.L. 9 gennaio 2020, n. 1, art. 3-quater, comma 1: "In sede di prima attuazione la programmazione del reclutamento del personale di cui all'articolo 2 del medesimo regolamento è approvata dal consiglio di amministrazione su proposta del consiglio accademico entro il 31 dicembre 2024").

In proposito, occorre rilevare che nel sistema AFAM Il fabbisogno degli organici di personale è fortemente vincolato al concetto di dotazione organica, ovvero al complesso delle risorse umane (personale docente e tecnico-amministrativo) suddivise per profili professionali che viene assegnato con decreti interministeriali MUR, MEF e Pubblica Amministrazione. Tale condizione implica che ogni richiesta di variazione debba essere preceduta dall'adozione di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e avvenire nel rispetto dei limiti delle disponibilità di bilancio dello Stato, oppure attraverso turn-over e conversioni di posti già presenti In organico.

In quest'ambito, per la copertura degli insegnamenti gli Istituti provvedono attraverso le graduatorie nazionali o di Istituto, oppure attraverso procedure selettive pubbliche finalizzate all'attribuzione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o procedure ministeriali; mentre, per il fabbisogno di personale tecnico-amministrativo, sempre con procedure selettive pubbliche, per titoli ed esami, oppure attraverso i Centri per l'impiego, limitatamente al profilo dei Coadiutori; entrambe sono finalizzate alla formazione di graduatorie da cui attingere per la copertura dei posti vacanti, prima attraverso assunzioni di personale a tempo determinato poi, a seguito di procedure ministeriali autorizzatorie, a tempo indeterminato. La previsione della predisposizione di piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo contenuta nell'art. 2 del D.P.R. n. 143/2019 costituisce, per il comparto AFAM, un primo tentativo di favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulla logica delle dotazioni organiche. Così si sviluppa, pur nel rispetto della normativa di settore e dei vincoli finanziari, una logica innovativa basata sulla programmazione e definizione del proprio fabbisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di migliore funzionamento delle attività didattiche e dei servizi amministrativi, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi offerti.

Sezione 4 Monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è da assicurare attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, e coinvolge le diverse componenti dell'istituto con particolare riguardo al ruolo attivo di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

Il monitoraggio sul grado di attuazione degli obiettivi di performance istituzionale andrebbe assicurato in una fase intermedia (periodo ipotizzabile entro li 31 luglio di ciascun anno), al fine di intraprendere tempestivamente in corso d'opera eventuali azioni correttive per evitare lo scostamento dei risultati rispetto

al target prefissato. Le eventuali rimodulazioni di obiettivi e indicatori operate durante il ciclo della performance sono da comunicare formalmente e tempestivamente al Nucleo di Valutazione.

Il Direttore, in collaborazione con il Direttore Amministrativo, presidia i processi operativi dell'Istituto monitorando costantemente il raggiungimento degli obiettivi, anche attraverso l'individuazione di una serie di indicatori di varia natura, da aggiornare periodicamente, anche sull'esempio costituito da indicatori ministeriali e dai parametri utilizzati dal MUR per l'adozione di alcuni interventi.

Attraverso, inoltre, lo strumento della customer satlsfaction e della rilevazione dell'opinione degli utenti interni ed esterni al Conservatorio e della performance organizzativa, potranno essere individuati, altresì, ulteriori fattori di cambiamento in un'ottica di miglioramento continuo.

Come specificato nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il rispetto delle diverse misure di prevenzione della corruzione e il raggiungimento dei relativi obiettivi e effettuato in primo luogo attraverso l'autovalutazione svolta dal RPCT attraverso almeno una verifica nel corso dell'anno sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacita di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità che dovessero emergere.