



Ministero dell'Università e della Ricerca  
ALTA FORMAZIONE ARTISTICA, MUSICALE E COREUTICA  
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI MUSICALI  
CONSERVATORIO STATALE DI MUSICA  
"OTTORINO RESPIGHI"  
LATINA

**VERBALE n. 12/2024 del 29 ottobre 2024**

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione del Conservatorio di Musica "Ottorino Respighi" di Latina, si riunisce il giorno 29 ottobre alle ore 10:30.

All'appello risultano:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
Francesco Arturo SAPONARO	Presidente	X	
Giovanni BORRELLI	Direttore	X	
Elena DAMIANI	Consigliere, docente	X (da remoto)	
Raffaele CHERUBINO	Esperto MUR	X (da remoto)	
Maria Chiara FORTE	Consigliere, studente	USCENTE	

Partecipa con funzione consultiva, il Direttore Amministrativo dott. Narducci Maurizio che procede alla redazione del presente verbale. Sono presenti altresì, su invito del Presidente, il prof. Cristiano Becherucci in sostituzione del Direttore, il Direttore di ragioneria dott.ssa Anna Elvira Arnò e la dott.ssa Maria Sole Macale. Il Presidente, riconosciuta la validità della seduta e la presenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la riunione con il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazione del Presidente;
2. Comunicazioni del Direttore;
3. Comunicazione del Direttore Amministrativo;
4. Approvazione variazioni di bilancio e.f. 2024 e radiazioni dei residui di bilancio;
5. Approvazione del Piano per le Pari Opportunità (GEP);
6. Definizione compensi relativamente all'attività di ricerca, concerti, seminari, lezioni concerto, master class ed altre attività delibera n. 49 del 31.10.2014;
7. Rimodulazione tariffario studenti per l'offerta formativa a.a. 2024/2025;
8. Richieste di rimborso e dilazionamento studenti;
9. Varie ed eventuali.

**n. 1 Comunicazione del Presidente**

Il Presidente, considerato che il consigliere Dott.ssa Maria Chiara Forte nel mese di luglio u.s. ha conseguito il diploma accademico di secondo livello in "Canto" e pertanto non potrà più ricoprire

il ruolo di Rappresentante degli studenti all'interno del Consiglio di Amministrazione, desidera esprimere, a nome di tutto il Consiglio, un sentito ringraziamento alla dott.ssa Maria Chiara Forte per il prezioso e proficuo contributo offerto durante il suo mandato da consigliere.

Il Presidente desidera esprimere la sua profonda gratitudine al Direttore uscente, Prof. Giovanni Borrelli, per l'eccellente e proficuo lavoro svolto durante il proprio mandato alla guida dell'Istituzione. È stato un privilegio per il Conservatorio di avere potuto contare sulla sua dedizione, professionalità e visione del prof. Borrelli, contributo che ha portato il Conservatorio al raggiungimento di importanti traguardi.

## **n. 2 Comunicazione del Direttore**

Il Direttore uscente prof. Giovanni Borrelli, considerato che al 31 ottobre 2023 terminerà il suo mandato, ha preparato una lettera di ringraziamento al Consiglio che di seguito ne dà lettura:

*Carissimi,*

*abbiamo fatto tante cose buone in questi anni, e io ho la netta impressione di terminare il mio periodo di direzione lasciando la scuola in condizioni migliori di come l'ho presa, evoluta nell'organizzazione, nella didattica, nella logistica e anche nella qualità dei rapporti umani.*

*Voglio ringraziarvi ancora una volta per avermi supportato e sopportato tutti questi anni; resto però il solito petulante fino alla fine, e quindi vi lascio con uno schematico memorandum delle cose urgenti da fare e uno di quelle un po' più a medio termine.*

*A molti dei problemi da affrontare a breve termine già stiamo lavorando, ma comunque li ricordo di seguito. Bisogna rapidamente:*

- *Gestire il concorso riservato di tromba e assumere il lavoratore prescelto;*
- *Pubblicare le graduatorie definitive di violino, trombone jazz, violino barocco, liuto. Trovare, in totale e in sintesi, i professori per le cattedre in organico di: violino (in lavorazione nostra graduatoria), pratica pianistica (da graduatoria esterna), pianoforte (da graduatoria esterna), tromba (da concorso riservato), musica d'insieme jazz (da graduatoria esterna), accompagnamento al pf (cattedra del Prof. Becherucci, da graduatoria esterna);*
- *Chiamare i docenti contrattisti e i collaboratori alla didattica (vedi comunicazioni di fabbisogno relativa);*
- *Preparare le nuove convenzioni con l'Associazione "F. Busoni", vincitrice della manifestazione d'interesse, e con il Comune di Fondi (scadono entrambe il 31 ottobre) e predisporre il pagamento della seconda tranche 2024 all'Associazione "F. Busoni", (scadenza pagamento: 30 novembre);*
- *Aprire contrattazione per l'a.a. 2024/25 con la presentazione dell'informativa preventiva;*
- *Chiudere e rendicontare il FdI 2023/24; preparare l'informativa successiva (ricordando la questione dell'errore nei pagamenti dell'a.a. 2022/23 per i Proff. Possenti e Preziosi) e raccogliere le relazioni di figure funzionali e coordinatori relative all'anno che termina;*
- *Preparare ed eventualmente emanare il bando per la nuova tornata di corsi abilitanti (inserendo la condizione di partecipazione minima di 40 studenti);*
- *Controllare l'esito della richiesta di casa popolare per l'ex custode Armando Lasco (si ne è occupata la dott.ssa Macale).*

*A medio termine bisogna:*

- *Assegnare incarichi ed esecuzione lavori ex DM 338 art. 4 linea A (euro 986.107, da terminare entro il 2025 e rendicontare entro giugno 2026);*

- *Curare l'organizzazione dell'andata dell'ONCI all'Expo di Osaka 2025 (dopo la designazione del project manager e l'acquisizione dell'anticipo, procedere all'acquisto strumenti e attrezzature, pianificare le masterclass all'estero, prenotare viaggi e permanenze ecc.). Ricordo che la dotazione dell'impresa per l'acquisto di strumentazione è di 162.540,94, e che sono possibili rimodulazioni del budget facendo confluire sugli acquisti economie provenienti da altre voci;*
- *Recuperare i soldi per l'orientamento ex DM 934 per l'a.a. 2022/23 (euro 14.500, ufficio MUR dott.ssa Foroni/Curreri);*
- *Destinare e spendere in adeguamento informatico le risorse assegnate per l'interoperabilità (sono stati spesi circa euro 33.000 di euro 71.800);*
- *Assegnare i lavori per la costruzione dell'ascensore in sede staccata (euro 40.000 residui del DM 752/21 per la disabilità, ex procedura 60/22 annullata);*
- *Recuperare i soldi della carta docente dal Ministero dell'Istruzione (3 fatture, l'ultima di circa 6000 euro relativa ai pagamenti delle rette dei corsi abilitanti terminati a giugno 2024);*
- *Fare appena possibile la radiazione dei residui ripulendo i bilanci degli ultimi anni; sarà bene considerare un particolare attenzione alle risorse guadagnate grazie alla cura negli anni scorsi dell'ONCI (il 5 per cento della dotazione annuale resta come "guadagno" del Conservatorio);*
- *Organizzare il corso per la sicurezza dei lavoratori (bisogna organizzare gli aggiornamenti per chi abbia già fatto un corso in precedenza; possono aiutare in questo senso il dott. Ghidetti e l'arch. Locci);*
- *Impostare l'orientamento nei licei previsto dal DM 934/22 (stabilire convenzioni, caricare i dati in portale; in passato se ne è occupata la dott.ssa Macale);*
- *Valutare il cambio della ditta che si occupa della sicurezza;*
- *Monitorare risultato domanda finanziamento ex DM 338/22 art. 4 linea B, di cui ancora non conosciamo l'esito.*

*Vi ricordo che il 12 settembre u.s. ho presentato al Collegio dei docenti una ampia relazione finale che potete trovare al link:*

[https://www.conslatina.it/public/pdf\\_trasparenza/98804436764def-def-relazione-di-fine-mandato\\_signed.pdf](https://www.conslatina.it/public/pdf_trasparenza/98804436764def-def-relazione-di-fine-mandato_signed.pdf)

*in cui sono riassunti tutti gli aspetti a mio avviso salienti della gestione degli ultimi anni e le principali proiezioni future; consiglio vivamente a tutti coloro che abbiano compiti gestionali di tenerla presente.*

*Ci tengo specialmente a ringraziare pubblicamente il Presidente M° Francesco Saponaro che con la sua misura, la preparazione, la sua capacità di alternare fermezza a ironia, è stato per me il partner ideale nella gestione del Conservatorio. Ringrazio i dott. Anna Arnò e Maurizio Narducci per l'insostituibile sostegno tecnico e per la pazienza nel sopportarmi anche nei momenti in cui, magari a causa della fatica, non ho saputo conservare le necessarie calma e lucidità. Auguro a tutti buon lavoro, con uno speciale in bocca al lupo al carissimo Cristiano!*

*Vi abbraccio tutti, buon lavoro.*

*Gianfranco Borrelli*

### **n. 3 Comunicazione del Direttore amministrativo**

Il Direttore Amministrativo informa il Consiglio che sono iniziati i lavori di adeguamento degli impianti elettrici alla normativa antincendio da parte dell'Impresa Masuzzo Elettroimpianti s.r.l. La sede distaccata ora è completamente a norma, mentre nella sede centrale detti lavori procedono a breve. Gli interventi della sede centrale interesseranno anche l'Auditorium e includeranno la

sostituzione dei vecchi pannelli della controsoffittatura, il rinnovo della carta da parati, il trattamento ignifugo del pavimento, il rifacimento completo dell'impianto elettrico e l'installazione di un sistema di rilevamento fumi con segnalazione ottica e sonora, oltre ad altri miglioramenti volti a garantire sicurezza e conformità agli standard normativi più recenti.

#### **4. Approvazione variazioni di bilancio e.f. 2024 e radiazioni dei residui di bilancio;**

Il Direttore amministrativo, rinvia la discussione alla prossima seduta di Consiglio, una volta acquisito il parere dei Revisori dei conti.

#### **n.5 Approvazione del Piano per le Pari Opportunità (GEP);**

Il Direttore Amministrativo espone al Consiglio il Piano di Uguaglianza (Gender Equality Plan - GEP) segnalando l'importanza per il Consiglio di approvare detto documento, importante anche ai fini dell'accesso ai finanziamenti dei programmi europei. Il Piano di Uguaglianza di Genere è un documento strategico e programmatico che stabilisce disposizioni e azioni per garantire la parità di genere, identificare pratiche potenzialmente discriminatorie e promuovere strategie innovative per superarle. Esso permette inoltre di monitorare i progressi compiuti attraverso specifici indicatori di genere.

La Commissione Europea, in linea con la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'UE, richiede che le istituzioni pubbliche che intendono accedere a finanziamenti europei, come quelli previsti da Horizon Europe e dal PNRR, siano dotate di un Piano di Uguaglianza di Genere (GEP).

Il Consiglio di Amministrazione,

VISTA la Legge 21.12.1999, n.508 concernente la "Riforma delle Accademie di belle arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artisti- che, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati;

VISTO il D.P.R. n. 132 del 28 febbraio 2003, recante criteri per l'autonomia statutaria e regolamentare delle Istituzioni di Alta Cultura;

VISTO lo Statuto del Conservatorio Statale di Musica "Ottorino Respighi" di Latina;

VISTO il Trattato di Lisbona del 1° dicembre 2009 art. 2 che individua nella parità tra le donne e gli uomini uno dei valori fondanti dell'Unione Europea ;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTO il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che ha definito il programma quadro Horizon Europe volto a finanziare la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027;

CONSIDERATO che il Piano di Uguaglianza di Genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione, da parte dei potenziali beneficiari, ai bandi inerenti al programma Horizon Europe aventi scadenza nel 2022 o successiva;

VISTA la guida della Commissione Europea "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEP)" del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l'elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe;

VISTO il decreto di nomina Presidenziale del Team di Lavoro GEP del 28.10.2024;

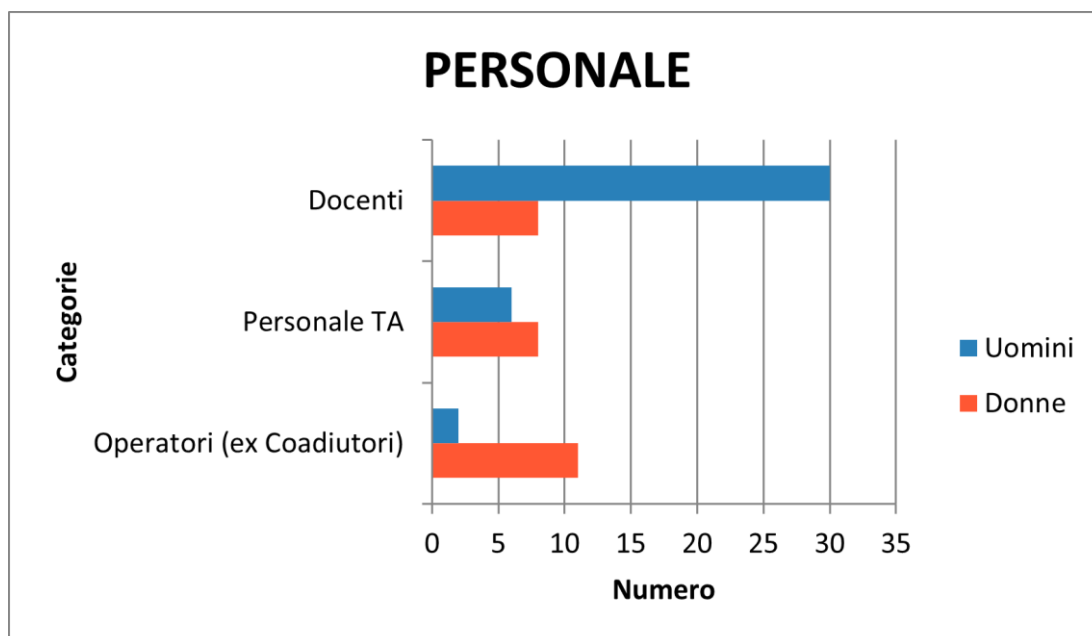
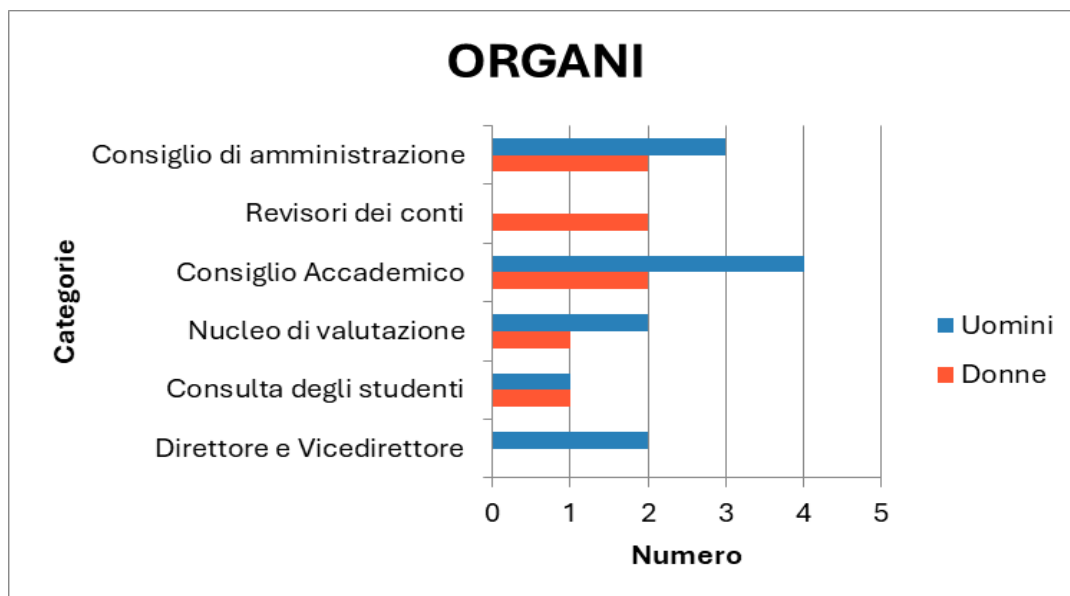
SENTITO il Direttore amministrativo;

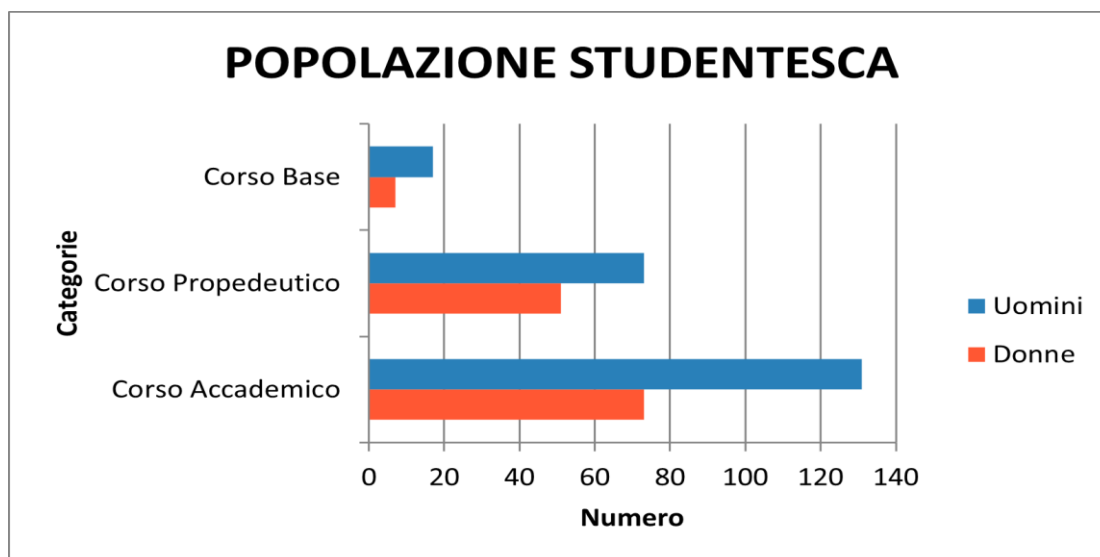
RITENUTO necessario e opportuno adottare il Piano di Uguaglianza di Genere (o Gender Equality Plan – GEP) 2024-2027 che di seguito si riporta:

## 1. Organizzazione del Conservatorio e personale in servizio

Di seguito si rappresenta l'organigramma del Conservatorio. I grafici che seguono riportano informazioni relative alla composizione della componente studentesca e del personale per ruolo e genere al 30 settembre 2024, con evidenza della distribuzione di genere.

**Composizione della componente studentesca  
e del personale per ruolo e genere al 30 settembre 2024**





## 2. Introduzione e contesto

Nel mese di gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha approvato la comunicazione della Commissione recante *“Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”*, dando di fatto il via ad una nuova strategia quinquennale per la promozione dell’uguaglianza di genere in Europa. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un’Europa garante della parità e in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze che ne derivano.

La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni finalizzate alla costruzione di percorsi concreti e significativi verso una configurazione dell’Europa come organismo in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze, per assicurare così a garantire della parità di genere entro il 2025.

In particolare, il suddetto Regolamento stabilisce, tra le altre cose, che le attività sviluppate nell’ambito del programma mirino a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l’equilibrio tra vita professionale e vita privata e a promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della R&I, compreso il principio della parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del trattato sull’Unione europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 TFUE. La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della R&I e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo, e orientamento sessuale. In tal senso, l’uguaglianza di genere assume il valore di un principio trasversale nel programma Horizon, anche in termini di riduzione delle disparità di carattere economico e sociale attraverso sistemi di ricerca e innovazione.

La redazione del presente Piano si colloca, pertanto, all’interno di questo contesto, allo scopo di definire un insieme di impegni e azioni che mirano alla promozione dell’uguaglianza di genere in un’organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale. Inoltre, il Piano di Uguaglianza di genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi di internazionalizzazione, tra i quali rientra il Conservatorio.

La Commissione Europea stabilisce quattro requisiti obbligatori che il Piano di Uguaglianza di Genere deve avere, legati al processo di redazione dello stesso e agli step successivi:

- Pubblicazione del documento: il Piano deve essere un documento formale firmato dal top management, pubblicato sul sito dell’organizzazione e comunicato attivamente all’interno della stessa;
- Risorse dedicate: il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all’implementazione delle azioni proposte;
- Raccolta e monitoraggio dei dati: il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati per genere che l’organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;

- Formazione: il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.

La Commissione definisce inoltre cinque requisiti raccomandati in materia di contenuti da inserire nel Piano, ritenuti necessari per la promozione dell'uguaglianza di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione:

- Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione;
- Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale;
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
- Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

Pertanto, coerentemente con quanto sopra illustrato, e al fine di presentare il Piano di Uguaglianza di Genere del Conservatorio per il triennio 2024-2027, nel seguito del documento sono trattati i seguenti temi:

- o normativa di riferimento, in termini di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di uguaglianza di genere;
- o rappresentazione sintetica dell'organizzazione del Conservatorio e del personale in servizio, distinto per genere;
- o aree di intervento del Piano all'interno delle quali il Ministero intende avviare apposite iniziative nel prossimo triennio, con indicazione degli obiettivi e delle azioni da intraprendere

Il *Gender Equality Plan* (GEP) del Conservatorio Statale di Musica "Ottorino Respighi" di Latina è il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita del Conservatorio, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2024-2026.

Il documento è stato formulato perseguendo un duplice obiettivo: in primo luogo, dare continuità e coerenza alle politiche per l'equità di genere già intraprese dal Conservatorio, e in secondo luogo inserire il Piano nello specifico contesto dello stesso.

Per quanto attiene al primo obiettivo, occorre osservare che il Conservatorio si è da tempo dotato di numerosi presidi di fatto posti a garanzia della parità di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, in quanto valori avvertiti come fondamentali e irrinunciabili.

Con riferimento al secondo obiettivo, il Conservatorio identifica nel GEP lo strumento per rendere l'ambiente di lavoro non solo più libero da pregiudizi e stereotipi e più cosciente delle problematiche del *gender gap*, ma anche capace di porre al centro il valore della persona e di facilitare l'ottimale espressione delle proprie capacità, contribuendo così al miglioramento della *performance* nell'ambito di tutti i compiti istituzionali propri dell'Istituto<sup>1</sup>.

Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi e azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità, e a favorire la crescita della cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo.

È bene, comunque, specificare che gli strumenti identificati nel GEP sono stati pensati per integrare misure già esistenti da diverso tempo, che il Conservatorio ha individuato e avviato per perseguire le corrette politiche di genere al proprio interno.

Il GEP è, dunque, uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita. Uno strumento a cui si attribuisce tale importanza deve essere necessariamente inserito all'interno della

---

<sup>1</sup> Come si può leggere nella *Guidance* della CE, infatti, "gender equality benefits research and innovation (R&I) by improving the quality and relevance of R&I, attracting and retaining more talent, and ensuring that everyone can maximise their potential".

strategia complessiva della programmazione del Conservatorio perché trasversali sono le politiche che investono le problematiche di genere.

La redazione e il presidio delle azioni contenute nel Gender Equality Plan 2024-2027 del Conservatorio è stato redatto da un gruppo di lavoro dedicato, nominato con Decreto del Presidente de 28.10.2024 nel rispetto delle indicazioni della CRUI e prima ancora della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE) in adempimento della decisione consigliere 2021/764 del 10 maggio 2021, dove si individua la priorità della “*gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content*”.

Il GEP Team, coordinato dal Direttore Cristiano Becherucci e dalla Dott.ssa Anna Elvira Arnò presenta competenze di diverso tipo, garantendo l'equilibrio di genere, ed è così composto:

- Prof. Cristiano Becherucci – Direttore, coordinatore del progetto;
- Dott. Maurizio Narducci– Direttore amministrativo, vicecoordinatore del progetto;
- Dott.ssa Anna Elvira Arnò – Direttore di ragioneria, referente rendicontazione;
- Dott.ssa Lucrezia Piccolo – Funzionario di biblioteca;
- Annamaria Filangeri – Assistente amministrativo, progetti didattica;
- Daniel Marcelli – Assistente amministrativo, organizzazione risorse umane;
- Maria Saralli -Assistente amministrativo, ufficio protocollo;
- Federico Peri – Assistente amministrativo, referente produzione;
- Prof. Francesco Possenti– referente DSA;
- Lucy Botrugno – rappresentante studenti,

### 3. Normativa di riferimento

Di seguito vengono riportate le principali disposizioni normative nazionali ed europee in materia di promozione delle pari opportunità e uguaglianza di genere.

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché “nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” (art. 7). Inoltre, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) e definisce alcune misure che le stesse sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità.
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, stabilisce, all’art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”), e dal Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”).
- Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”), all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati “allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere”.
- La Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”, definisce gli obiettivi dei CUG, le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione “riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”.



- Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”, introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- La Legge 7 agosto 2015, n. 124 fornisce, all’art. 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”), disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- Il Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90, introduce l’art. 38-septies nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, relativo all’adozione “di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.
- La Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri concerne gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015 (vedi sopra). In particolare, vengono fornite le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all’articolo 38-septies della legge n. 196/2009.
- La Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”), che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), ha l’obiettivo di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche”. In particolare, la Direttiva illustra delle concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa. Esse riguardano:
  1. La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
  2. La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, nonché predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell’ente da parte dei CUG;
  3. Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
  4. Un’organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
  5. La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere;
  6. Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Oltre a quanto stabilito dalla normativa nazionale, esistono altre disposizioni rilevanti in materia, di carattere internazionale ed europeo. Di seguito sono riportate le principali:

  - L’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che, all’Obiettivo 5 (“Parità di genere”) si propone di «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»;
  - La Strategia Europa 2020 che, oltre a focalizzare l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- La Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”, che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile – part-time, telelavoro, smart working – e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- La Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il pay gap e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell’Unione;
- La Risoluzione del 13 settembre 2016 (“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l’uguaglianza retributiva e l’equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l’assistenza alle persone a carico, l’occupazione di qualità e la qualità della vita.
- La Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, adottata dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano – o sono in grado di provocare – alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.
- La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell’UE in materia di promozione dell’uguaglianza di genere.
- Il Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione.
- La guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEP)”, del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l’elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe.

#### 4. Aree, obiettivi e azioni

Il Conservatorio Statale di Musica “*Ottorino Respighi*” di Latina ha recepito l’indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea affinché le istituzioni pubbliche si dotino di un Gender Equality Plan (GEP), requisito per accedere a finanziamenti di ricerca nell’ambito del Programma Quadro Horizon Europe e dal Programma internazionalizzazione.

La struttura del GEP del Conservatorio Statale di Musica “*Ottorino Respighi*” di Latina rispetta i requisiti di processo e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il documento è approvato e firmato dai vertici dell’istituzione e pubblicato in formato PDF accessibile sul sito web inclusa la sezione dell’Amministrazione Trasparente, e sarà integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) al prossimo aggiornamento annuale.

Il dettaglio sulle attività è enunciato in cinque aree di intervento che corrispondono alle cinque aree minime richieste dalla Commissione Europea.

Per ogni area, una tabella descrive:

- l’obiettivo;
- l’azione che si intende implementare;
- i destinatari diretti e/o indiretti;
- le figure responsabili dell’attuazione;

- le risorse finanziarie;
- indicatori di valutazione;
- il cronoprogramma, in cui le azioni sono attribuite.

Ogni azione del GEP richiede un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Dove possibile, verranno indicate le risorse dedicate; negli altri casi la valutazione verrà effettuata al primo monitoraggio.

Questo documento è costruito tenendo conto delle caratteristiche tipiche dell'istituzione, che svolge attività di alta formazione, produzione e ricerca musicale. Si è inteso creare uno strumento agile, facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Nell'analisi dello stato attuale e nella pianificazione delle azioni, si sono considerati gli aspetti strutturali e organizzativi dell'istituzione. Due considerazioni fondamentali devono essere tenute presenti riguardo a questo Gender Equality Plan (GEP). Da un lato, le dimensioni ridotte dell'istituzione rendono l'individuazione di criticità sistematiche in termini di equità di genere più complessa e di difficile correzione. Pertanto, la presenza o assenza di segnali di disparità di genere saranno trattati nel primo periodo come aspetti da monitorare per poterli interpretare ed eventualmente correggere successivamente.

L'altro aspetto molto importante da considerare è che ogni anno il conferimento degli incarichi ai docenti non stabilizzati insieme a nuove ammissioni e conclusione degli studi della componente studentesca modificano significativamente la composizione di genere, rendendo necessario un adeguamento dell'azione amministrativa al fine dell'instaurazione di buone pratiche volte a consolidare una cultura lavorativa positiva e incentrata sul benessere dei dipendenti.

Il GEP 2024-2027 confluirà all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel prossimo aggiornamento con lo scopo di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Pertanto, gli obiettivi e le azioni previste in questo documento sono da intendersi in continuità e ad integrazione di quanto già definito da questa Amministrazione all'interno del PIAO approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 25 gennaio 2024.

Il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) del Conservatorio "Ottorino Respighi" di Latina si propone il raggiungimento, durante il triennio 2024-2027, di 7 obiettivi attraverso la realizzazione di 10 azioni strategiche suddivise in 5 aree di intervento.

Con la **prima Area di lavoro**, il Conservatorio si propone di **facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa**, agendo sulla cultura dell'organizzazione e sulla lotta agli stereotipi. Si tratta, dunque, di offrire un contributo per favorire una corretta sensibilità di genere nella cultura dell'organizzazione, anche per facilitare la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla condivisione e sulla buona convivenza.

Grazie al lavoro in questa area, il Conservatorio intende porre le basi organizzative per l'efficace implementazione delle *gender policies* pianificate in tutte le aree individuate come rilevanti. Ci si propone, dunque, di **raggiungere due obiettivi specifici**, la *promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze* e il *sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi*.

A tal fine, verranno realizzate **quattro differenti azioni**:

1. Indagini sul benessere del personale;
2. Revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP;
3. Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
4. Promozione e monitoraggio del lavoro agile;

La **seconda area di lavoro** concerne l'**equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**.

In questo caso, il Conservatorio intende raggiungere l'obiettivo di *sviluppare competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline* e quello della *riduzione della segregazione orizzontale*. Per perseguire questi obiettivi vengono proposte **due specifiche azioni**:

1. Assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera;
2. mappatura degli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio, quando possibile

La **terza area** di lavoro si propone di favorire l'**integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nella formazione**. Anche in questo caso il Conservatorio persegue due diversi obiettivi: quello di *raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca* e quello di *valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi*. Le **azioni** attraverso le quali questi obiettivi verranno perseguiti sono le seguenti:

1. inserimento dei temi di genere nell'ambito dei contenuti formativi ove gli stessi risultino coerenti rispetto all'oggetto.

La **quarta Area** di lavoro del GEP punta al **contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali**. Due sono gli obiettivi che il Conservatorio si propone: *la Prevenzione della molestia e della violenza di genere* e *la Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere*.

Questi obiettivi verranno perseguiti attraverso le **azioni** che vengono di seguito elencate:

1. Aggiornamento e integrazione del Codice di Comportamento adottato dal Conservatorio;
2. progettazione e somministrazione *survey* sulle discriminazioni di genere.

La **quinta area** di lavoro si propone di favorire l'**equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**. Anche in questo caso il Conservatorio persegue l'obiettivo di promuovere la parità di genere nella partecipazione agli organi decisionali e alle posizioni di vertice. Le Azioni attraverso le quali questi obiettivi verranno perseguiti sono le seguenti:

1. Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale in posizioni apicali del Conservatorio, nonché negli organi amministrativi.

## Area 1

### Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

#### Obiettivo 1: promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

<b>Azione 1</b>	<b>Indagini sul benessere del personale</b>  Il Conservatorio intende programmare un'indagine periodica sul benessere del personale dipendente attraverso le seguenti azioni:  - Realizzazione di un format di questionario sul clima organizzativo tenendo conto del modello elaborato dall'ANAC nel 2013, eventualmente integrato da ulteriori quesiti;  - Attuazione delle attività di rilevazione del benessere individuale del personale con particolare riferimento alla valutazione dello stress lavoro correlato;  - Avvio di interventi volti alla prevenzione e alla sensibilizzazione in ambito di stress lavoro correlato, in collaborazione con esperti in tema di stress e qualità della vita lavorativa.
<b>Responsabilità</b>	Direttore e Direttore Amministrativo
<b>Destinatari/e</b>	Dipendenti

<b>Risultati attesi</b>	Miglior conoscenza dello stato del benessere organizzativo con particolare riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale; riduzione dello stress lavoro correlato.
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna salva la necessità di implementare azioni di miglioramento
<b>Indicatori e target</b>	Livello minimo di soddisfazione all'80% entro il 2027.  Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età;  Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze;  Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.
<b>Timing</b>	Entro dicembre 2025: somministrazione questionario; Entro dicembre 2026: somministrazione secondo questionario per valutazione dello stress lavoro correlato; Entro dicembre 2027: conseguimento <i>target</i>

<b>Azione 2</b>	<b>Revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP</b>  L'azione prevede la revisione e l'integrazione di tutti i Regolamenti adottati dal Conservatorio al fine di valutare, sotto un profilo formale, l'adeguatezza rispetto alle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" approvate dal MUR e, sotto un profilo sostanziale, l'adeguatezza a garantire parità di condizioni e trattamento a tutti i destinatari a prescindere dal genere
<b>Responsabilità</b>	Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Dipendenti, fornitori, consulenti, studenti, candidati ad una posizione presso il Conservatorio
<b>Risultati attesi</b>	Diffusione di un corretto uso del genere nell'ambito dei Regolamenti del Conservatorio – garanzia di parità di trattamento e condizioni per tutti i destinatari
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna salva l'eventuale necessità di richiedere l'adeguamento dei Regolamenti a consulenti esterni
<b>Indicatori e target</b>	Revisione di tutti i Regolamenti entro giugno 2026
<b>Timing</b>	Entro giugno 2025 revisione dei documenti;  Entro dicembre 2025 eventuale adeguamento dei contenuti; Entro giugno 2026 adozione della versione aggiornata dei Regolamenti se necessaria

**Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi**

<b>Azione 1</b>	<b>Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata</b>  Sensibilizzazione su una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative nel rispetto della conciliazione vita-lavoro. L'azione intende sensibilizzare al riguardo e favorire, un'organizzazione compatibile con il pieno esercizio della genitorialità.
<b>Responsabilità</b>	Direttore, Direttore Amministrativo, Direttore di Ragioneria, Referenti di Dipartimento, Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Dipendenti
<b>Risultati attesi</b>	Organizzazione di riunioni o attività non ordinarie in fasce orarie consone alle esigenze dei lavoratori
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del <i>target</i>
<b>Timing</b>	Entro dicembre 2025. Monitoraggio annuale mediante questionario rivolto ai dipendenti.

<b>Azione 2</b>	<b>Promozione e monitoraggio del lavoro agile</b>  Il Conservatorio intende promuovere l'innovazione, implementare le modalità di monitoraggio del lavoro agile, coinvolgere un maggior numero di personale e migliorare la salute digitale dei dipendenti.  Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.
<b>Responsabilità</b>	Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Personale amministrativo
<b>Risultati attesi</b>	Equilibrata distribuzione delle possibilità di accesso al lavoro a distanza; flessibilità lavorativa compatibilmente con le esigenze del Conservatorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Adozione di un'applicazione per il monitoraggio del lavoro agile  Percentuale di lavoratori agili effettivi

	<p>Percentuale di giornate di lavoro agile</p> <p>Aumento spazio di archiviazione (cloud o memoria condivisa)</p> <p>Introduzione di nuovi strumenti per lo svolgimento del lavoro a distanza</p>
<b>Timing</b>	<p>Entro dicembre 2025: valutazione fattibilità implementazione</p> <p>Entro dicembre 2026: eventuale adozione Regolamenti o accordi individuali/collettivi</p> <p>Entro dicembre 2026: monitoraggio</p>

## Area 2

### Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

#### Obiettivo 1: Riduzione della segregazione orizzontale

<b>Azione 1</b>	<p><b>Assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera.</b></p> <p>Il Conservatorio intende istituire linee – guida per la costituzione di commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere</p>
<b>Responsabilità</b>	Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Personale dipendente/commissari esterni
<b>Risultati attesi</b>	<p>Predisposizione linee – guida sull'equilibrio di genere;</p> <p>mappatura per genere delle commissioni di concorso con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra commissari e commissarie;</p> <p>incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi</p>
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Almeno l'80% di commissioni con rappresentanza di entrambi i generi entro il 2026
<b>Timing</b>	<p>Entro marzo 2024 approvazione linee guida</p> <p>Entro dicembre 2024 applicazione linee guida</p> <p>Entro dicembre 2025 conseguimento <i>target</i></p>

<b>Azione 2</b>	<p><b>Mappatura degli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio quando possibile</b></p> <p>Il Conservatorio intende mappare la distribuzione di incarichi retribuiti interni e di incarichi esterni in funzione del genere</p>
<b>Responsabilità</b>	Direttore amministrativo
<b>Destinatari/e</b>	Personale dipendente/consulenti esterni

<b>Risultati attesi</b>	Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni e negli incarichi esterni; migliore distribuzione dei doveri
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Completamento di una mappatura articolata secondo una prospettiva di genere al fine di valutare eventuali disuguaglianze entro la fine del 2025
<b>Timing</b>	Entro dicembre 2024 progettazione mappatura Entro dicembre 2025 completamento mappatura Entro dicembre 2026 eventuale raggiungimento equilibrio ove possibile

### Area 3

#### Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

##### Obiettivo 1: Raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca

<b>Azione 1</b>	<b>Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo</b>  Il Conservatorio intende prevedere momenti formativi dedicati alle tematiche di genere, sia nell'ambito della formazione interna che esterna
<b>Responsabilità</b>	Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Personale dipendente, studenti
<b>Risultati attesi</b>	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Prevedere almeno un momento di formazione interno nel triennio 2024 – 2026 e progettare momenti dedicati nell'ambito di formazioni all'esterno
<b>Timing</b>	Progressività durante il triennio



## Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali

### Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere

<b>Azione 1</b>	<b>Adozione di un Codice di Comportamento</b>  Il Conservatorio intende aggiornare ed implementare il Codice di Comportamento rivolto a dipendenti e consulenti esterni volto a prevenire atti discriminatori ed a garantire ad ogni lavoratore uguali condizioni senza distinzione di sesso, età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, orientamento sessuale, stato di salute o altro.
<b>Responsabilità</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Personale dipendente, consulenti e collaboratori
<b>Risultati attesi</b>	Aggiornamento del Codice di Comportamento e tenuta di momenti di formazione/sensibilizzazione al riguardo
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna salvo l'eventuale conferimento di incarico a consulente esterno per la stesura del Codice
<b>Indicatori e target</b>	Adozione ed applicazione del Codice di Comportamento
<b>Timing</b>	Entro dicembre 2024: programmazione attività Entro dicembre 2025: stesura ed adozione del Codice di Comportamento Entro dicembre 2026: tenuta corsi di formazione/sensibilizzazione

<b>Azione 1</b>	<b>Progettazione e somministrazione di un sondaggio sulle discriminazioni di genere.</b>  La progettazione e la somministrazione di una <i>survey</i> sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti che il Conservatorio intende realizzare permetterà di mappare il livello di inclusione della diversità nell'ambito dello stesso. Il sondaggio sarà somministrato in forma anonima e valuterà non solo le discriminazioni in funzione del genere ma anche quelle legate agli orientamenti sessuali ed alle identità di genere. Il sondaggio è finalizzato a comprendere l'eventuale necessità di interventi specifici e focalizzati sulle reali necessità del Conservatorio.
<b>Responsabilità</b>	Direttore, Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Personale dipendente e studenti
<b>Risultati attesi</b>	Valutazione dei livelli di discriminazione percepita legata al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, valutazione degli

	stereotipi di genere e della percezione del rischio di molestia.
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Impostazione e somministrazione del sondaggio
<b>Timing</b>	Entro dicembre 2024: impostazione del sondaggio Entro dicembre 2025; somministrazione del sondaggio Entro dicembre 2026: eventuale nuovo sondaggio

## Area 5

### L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

**Obiettivo 1: Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale in posizioni apicali del Conservatorio, nonché negli organi amministrativi**

<b>Azione 1</b>	Mantenere una <i>gender balance</i> adeguata nelle commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dal Conservatorio, garantire che almeno un terzo dei membri di ciascuna commissione esaminatrice per i concorsi banditi dal Conservatorio siano donne, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 165/2001.
<b>Responsabilità</b>	Direttore, Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
<b>Destinatari/e</b>	Personale dipendente e studenti
<b>Risultati attesi</b>	Promuovere azioni a garanzia dell'inclusività e della parità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. L'area 5 ha come focus il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione delle Commissioni giudicatrici.
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna
<b>Indicatori e target</b>	Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze, monitoraggio ed equilibrio di rappresentanza di genere
<b>Timing</b>	Entro dicembre 2025: monitoraggio tramite sondaggi dell'equilibrio di genere Entro dicembre 2026: revisione del Regolamento Entro dicembre 2027: eventuale nuovo sondaggio

## 5. Conclusioni

Lo scopo di questo documento è stilare un programma istituzionale sui temi dell'equilibrio di genere, che possa trovare un impiego rapido ed efficace all'interno del Conservatorio. Il gruppo di lavoro dedicato all'equilibrio di genere si impegnerà responsabilmente a perseguire gli obiettivi istituzionali, monitorando tutte le fasi del processo attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che vi fanno parte.

Le iniziative proposte, seppur categorizzate in aree di intervento distinte, vanno interpretate nel contesto più ampio e sistematico coerente con gli obiettivi strategici del Conservatorio. Il GEP assurge quindi a documento programmatico che mira a garantire equilibrio, equità e sradicamento di ogni discriminazione di genere. Il piano verrà monitorato e implementato, in maniera partecipativa, con cadenza annuale. Il piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento fondamentale che inquadra un obiettivo comune e condiviso da tutte le componenti dell'istituzione di incrementare la consapevolezza sui pregiudizi legati al genere e rimuovere gli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione dell'uguaglianza all'interno dell'Istituto. I prossimi passi includeranno l'avvio delle iniziative pianificate e l'implementazione di strategie mirate per raggiungere gli obiettivi prefissati. Il Conservatorio ha individuato una struttura dedicata (GEP Team) per la realizzazione del GEP che lavora in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione. Inoltre, nel processo di redazione e attuazione del GEP è raccomandata la partecipazione di tutti gli stakeholder, poiché l'attivazione di un processo partecipativo per la stesura e l'attuazione del GEP è ritenuta rilevante per superare ostacoli e resistenze che possono presentarsi a tutti i livelli. Il Conservatorio segnala l'opportunità di chiedere l'accesso a fondi europei per consentire di dotarsi delle risorse umane e finanziarie dedicate richieste. In conclusione, il GEP Team si riunirà con sequenza semestrale per monitorare la realizzazione del programma; le risultanze di tale monitoraggio confluiranno in un rapporto annuale sottoposto al Consiglio di amministrazione.

### **DELIBERA n. 39**

di approvare il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP) relativo al triennio 2024-2027.

### **n. 6 Definizione compensi relativamente all'attività di ricerca, concerti, seminari, lezioni concerto, master class ed altre attività delibera n. 49 del 31.10.2014: nuove determinazioni**

Il Direttore Amministrativo informa il Consiglio sulla necessità di una revisione generale dei compensi relativi all'attività didattica, di ricerca, ai concerti, ai seminari, alle lezioni-concerto, alle masterclass, e alle altre iniziative che attualmente risultano ancora regolati da vecchie deliberazioni. Pertanto c'è necessità di una revisione generale dei compensi tenuto conto di quanto richiamato nel CCCNL e nel CCNI di Comparto.

Il Consiglio di Amministrazione,

VISTA la Legge 21.12.1999, n.508 concernente la "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 e degli Istituti musicali pareggiati;

VISTO il D.P.R. n. 132 del 28 febbraio 2003, recante criteri per l'autonomia statutaria e regolamentare delle Istituzioni di Alta Cultura;

VISTA la delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16.09.2022;

VISTA la delibera Presidenziale del 20.09.2022;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 31.10.2014;

VISTO il C.C.N.L. del comparto "Istruzione e Ricerca" 2019/2021 sottoscritto il 18 gennaio 2024;

VISTO il C.C.N.I. relativa al personale docente tecnico e amministrativo del comparto "Istruzione Università e Ricerca" - sezione Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica, del 4 aprile 2024,

RAVVISATA pertanto la necessità di una nuova revisione e determinazione degli importi relativi ai compensi per le attività didattiche, di ricerca, concerti, seminari, lezioni-concerto, masterclass, e altre iniziative, al fine di ottimizzare e aggiornare l'offerta formativa del Conservatorio,

### **DELIBERA n. 40**

di approvare i seguenti compensi:

**(docenti interni)**

- € 55,00/ora importo lordo, con il limite massimo di 140 ore di didattica aggiuntiva;
- per quanto riguarda le altre attività: attività di ricerca, concerti, seminari, lezioni concerto, masterclass, festival musicali, musica da camera ecc., i compensi vengono calcolati tramite il sistema a QUID così come indicato nel Contratto Integrativo d'Istituto

**(docenti/relatori esterni)**

- € 32,00/ora importo lordo, con il limite massimo di 150 ore di didattica per i corsi accademici;
- € 26,00/ora importo lordo, con il limite massimo di 150 ore di didattica per i corsi propedeutici;
- € 20,00/ora importo lordo per i contratti di supporto alla didattica.
- il compenso è variabile da 0 a 500€ netti al giorno per le altre attività: attività di ricerca, concerti, seminari, lezioni concerto, masterclass, festival musicali, musica da camera ecc...  
Il Consiglio demanda al Direttore la possibilità di derogare il limite suddetto in casi eccezionali, previa verifica della copertura economica e per “chiara fama”.

**n. 7 Rimodulazione tariffario studenti (corsi liberi) per l'offerta formativa a.a. 2024/2025**

Il Direttore comunica la necessità di procedere a una revisione e rimodulazione del tariffario relativo ai corsi liberi, al fine di ottimizzare e aggiornare l'offerta formativa. Tale adeguamento mira a garantire una struttura tariffaria che rifletta le esigenze didattiche, l'impegno dei docenti e l'evoluzione dei costi, assicurando al contempo un servizio di alta qualità agli studenti.

Il Consiglio di Amministrazione,

VISTA la Legge 21.12.1999, n.508 concernente la “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 e degli Istituti musicali pareggiati;

VISTO il D.P.R. n. 132 del 28 febbraio 2003, recante criteri per l'autonomia statutaria e regolamentare delle Istituzioni di Alta Cultura;

VISTO lo Statuto del Conservatorio Statale di Musica “*Ottorino Respighi*” di Latina;

VISTO il D.P.R. n. 8 luglio 2005, n. 212 “Regolamento recante disciplina per la definizione degli ordinamenti didattici delle Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, a norma dell'articolo 2 della legge 21 dicembre 1999, n. 508”;

RAVVISATA la necessità di una revisione e rimodulazione del tariffario relativo ai corsi liberi, al fine di ottimizzare e aggiornare l'offerta formativa del Conservatorio,

**DELIBERA n. 41**

di approvare il seguente tariffario:

**(Corsi liberi tenuti da docenti interni)**

- Fino a 10 ore: € 300,00
- Da 11 a 20 ore: € 500,00

- Da 21 a 30 ore: € 700,00

**(Corsi liberi tenuti da docenti esterni)**

- Fino a 10 ore: € 500,00
- Da 11 a 20 ore: € 900,00
- Da 21 a 30 ore: € 1.400,00

**n. 8 Richieste di rimborso e dilazionamento studenti**

Il Direttore informa il Consiglio che sono pervenute diverse istanze da parte degli studenti riguardanti sia richieste di rimborso che richieste di dilazionamento del pagamento del contributo accademico.

Il Consiglio di Amministrazione,

VISTA la Legge 21.12.1999, n.508 concernente la “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 e degli Istituti musicali pareggiati;

VISTO il D.P.R. n. 132 del 28 febbraio 2003, recante criteri per l'autonomia statutaria e regolamentare delle Istituzioni di Alta Cultura;

VISTO lo Statuto del Conservatorio Statale di Musica “*Ottorino Respighi*” di Latina;

VISTE le diverse richieste pervenute da parte degli studenti,

**DELIBERA n. 42**

- di accogliere alla richiesta di dilazionamento prot. n. 6524 del 18.10.2024 dello studente iscritto al secondo anno del biennio di Musica d'insieme;
- di accogliere alla richiesta di dilazionamento prot. n. 6304 del 09.10.2024 non accogliendo le altre richieste pervenute dallo stesso studente;
- di non accogliere la richiesta prot. n.6316 del 10.10.2024 dello studente iscritto al I anno dei corsi accademici.

**9. Varie ed eventuali**

Nessuna comunicazione.

Alle 14:30 esauriti gli argomenti all'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa la seduta; del che è redatto il presente verbale che viene approvato e sottoscritto come appresso

Il Segretario verbalizzante  
dott. Maurizio Narducci

Il Presidente  
Prof. Francesco Arturo Saponaro

(Firme autografe omesse ai sensi degli artt. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 39 del 1993 e 47 del D.Lgs. n. 82 del 2005)