



# Conservatorio di Musica Alfredo Casella

## Istituto Superiore di Studi Musicali

### Allegato A - CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO A.A. 2017/2018

#### PERSONALE AREA DOCENTE

#### FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Tipologia di funzione di coordinamento	Remunerazione
Vice Direttore	€ 6.000
Coordinamento Orchestra di fiati e Ensemble "Casella '900"	€ 2.000
Coordinamento orchestre, gruppi da camera, vocali e strumentali. Rapporti e progetti con le scuole.	€ 3.000
Coordinamento programma Erasmus plus	€ 2.000
Coordinamento attività internazionale	€ 2.000
Gestione sito web e supporto al materiale promozionale ufficio eventi	€ 3.500
Coordinamento dipartimenti.	3000€+economie docenti (fino ad un totale di 8100€)

FR  
Roberto Nelli

## Metodo di calcolo compenso Dipartimenti

Peso		Docenti	Da liquidare
1	Dipartimento di Musica Contemporanea	8	540
1	Dipartimento di Musica Antica	6	540
1	Dipartimento delle Nuove Tecnologie e linguaggi musicali	6	540
1	Dipartimento di Musica d'insieme	7	540
2	Dipartimento di Canto e Teatro Musicale	9	810
3	Dipartimento degli strumenti a Fiato	15	1080
3	Dipartimento degli strumenti ad Arco e a Corda	16	1080
4	Dipartimento di Teoria, Analisi, Composizione e Direzione	18	1350
5	Dipartimento degli strumenti a Tastiera e a Percussione	24	1620

**TOTALE€ per il coordinamento dei dipartimenti=3000€+economie docenti (fino ad un massimo di 5100€)**

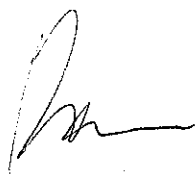
Nota: Per calcolare il peso dei dipartimenti si considera 1 unità= 5 docenti (ev. approssimati >=3 per eccesso)

Formula di calcolo:

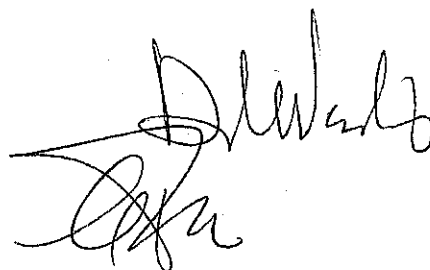
Compenso coordinamento=  $30\% * \text{€Totale} / 9 + (70\% * \text{Totale} / 21) * \text{Peso}$

Formula pratica:  $\text{€}8100 * \left[ \frac{0,3}{9} + \frac{0,7}{21} * \text{Peso} \right]$

La quota da liquidare è successivamente parametrata nel seguente modo: 2/3 come quota fissa, 1/3 in proporzione alla presenza dell'attività collegiale di riunione dei coordinatori di dipartimento.



F.A.  
Roberto Valeri





# Conservatorio di Musica Alfredo Casella

## Istituto Superiore di Studi Musicali

### Allegato B - Scheda di valutazione personale amministrativo

Cognome e nome valutato

II AREA

A.A. 2018/2019

Area

Anno di valutazione

### 1. VALUTAZIONE PRESTAZIONE

#### NOTA PER IL VALUTATORE

IL giudizio "OTTIMO" va inteso quale Livello di piena soddisfazione degli apporti. Solo casi rari di apporti superiori alle attese concretamente riscontrati, possono fare ipotizzare giudizi al livello "ECCELLENTE".

Quando, invece, gli apporti sono generalmente adeguati al ruolo ed alle circostanze, anche se non raggiungono sempre il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento, è assegnato il giudizio "BUONO". Quando gli apporti sono adeguati, ma in modo incostante ed è richiesto pertanto un miglioramento, è assegnato il giudizio "DISCRETO".

Quando gli apporti sono molto incostanti ed è raggiunto il livello minimo richiesto nella categoria di appartenenza, è assegnato il giudizio "SUFFICIENTE".

Infine, quando i comportamenti sono al di sotto del minimo richiesto, in presenza di più episodi comportamentali che denotano apporti insoddisfacenti, è assegnato il giudizio "INADEGUATO".

### QUALITÀ DEL LAVORO

#### CONTRIBUTO ATTESO

Curare la qualità sostanziale dei prodotti della propria attività, eseguire i lavori senza errori ed imperfezioni che richiedano la correzione di quanto prodotto

#### GIUDIZIO

#### APPORTO

Inadeguato    Sufficiente    Discreto    Buono    Ottimo    Eccellente







#### NOTE

### INTENSITÀ DELL'IMPEGNO

#### CONTRIBUTO ATTESO

Espletare quantità di lavoro adeguate ai fabbisogni, realizzare i volumi di lavoro richiesti, eseguire le attività con impegno e senso di responsabilità.

#### GIUDIZIO

#### APPORTO

Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### NOTE

### TEMPI

#### CONTRIBUTO ATTESO

Eeguire le attività nei tempi richiesti dalle procedure di lavoro, senza ritardi.

#### GIUDIZIO

#### APPORTO

Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### NOTE

## 2. VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### NOTA PER IL VALUTATORE

Il giudizio "OTTIMO" va inteso quale livello di piena soddisfazione dei comportamenti organizzativi, da attribuire quando questi ultimi sono sempre coerenti rispetto all'obiettivo di ruolo. Solo casi rari, caratterizzati da una costanza di comportamenti ad un livello di eccellenza, possono fare ipotizzare il giudizio di "ECCELLENTE".

Quando, invece, i comportamenti sono generalmente coerenti, anche se non raggiungono il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento, è assegnato il giudizio "BUONO".

Quando i comportamenti sono coerenti; ma in modo incostante ed è richiesto pertanto un miglioramento, è assegnato il giudizio "DISCRETO".

Quando i comportamenti sono molto incostanti ed è raggiunto il livello minimo richiesto nella categoria di appartenenza, è assegnato il giudizio "SUFFICIENTE".

Infine, quando i comportamenti sono al di sotto del minimo richiesto, in presenza di più episodi comportamentali che denotano una scarsa attitudine al comportamento, è assegnato il giudizio "INADEGUATO".

CAPACITÀ DI LAVORO IN AUTONOMIA						
<p><b>CONTRIBUTO ATTESO</b></p> <p>Nell'ambito del proprio ruolo, impostare il lavoro con l'autonomia richiesta dalla categoria di appartenenza, l'essere in grado di individuare e segnalare problemi o difficoltà attivandosi per risolverli, ovvero, in base all'ambito di autonomia previsto per la categoria di appartenenza, proponendo le più opportune soluzioni giuridiche, tecniche ed operative.</p> <p><i>Indicatori comportamentali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpreta correttamente il proprio ruolo;</li> <li>• Agisce con l'autonomia richiesta dal lavoro e dalle situazioni, tenuto conto della categoria di appartenenza;</li> <li>• Individua problemi pratici e si attiva per segnalarli e/o risolverli.</li> </ul>						
<b>GIUDIZIO</b>	<b>COMPORAMENTO</b>					
	Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>NOTE</b>						

FA

## CAPACITÀ RELAZIONALI E DI SERVIZIO

### CONTRIBUTO ATTESO

Avere consapevolezza della importanza degli aspetti relazionali sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, costruire relazioni efficaci con utenti e/o colleghi e/o superiori, essere disponibili all'ascolto ed alla condivisione, saper comunicare

#### Indicatori comportamentali

- Si preoccupa dell'immagine esterna dell'Istituzione;
- Comunica all'esterno con un linguaggio appropriato e comprensibile;
- Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi;
- Condivide le informazioni;
- Dimostra un elevato senso di appartenenza all'organizzazione;
- Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni;
- Sa ascoltare e decodificare le richieste di servizio.

### GIUDIZIO

### COMPORAMENTO

Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente







### NOTE

## FLESSIBILITÀ

### CONTRIBUTO ATTESO

Sapersi adattare alle circostanze, riuscire a lavorare in differenti contesti, situazioni e/o con diverse persone o gruppi, capacità di adattarsi ad imprevisti o emergenze

#### Indicatori comportamentali

- vive positivamente la trasformazione dei compiti e degli schemi di lavoro;
- non si scoraggia di fronte ad ostacoli o imprevisti;
- modifica i propri programmi o schemi di lavoro adattandoli all'evoluzione del contesto.

### GIUDIZIO

### COMPORAMENTO

Inadeguato Sufficiente Discreto Buono Ottimo Eccellente







### NOTE

### 3. VALUTAZIONE DI SINTESI E OSSERVAZIONI

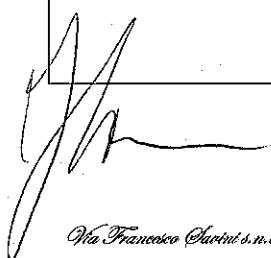
#### Criteria per la valutazione

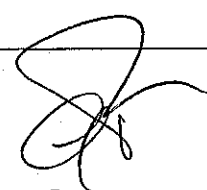
- 9 o 10 punti per ogni giudizio "ECCELLENTE";
- 7 o 8 punti per ogni giudizio "OTTIMO";
- 5 o 6 punti per ogni giudizio "BUONO";
- 3 o 4 punti per ogni giudizio "DISCRETO";
- 1 o 2 punti per ogni giudizio "SUFFICIENTE";
- 0 punti per ogni giudizio "INADEGUATO".

La collocazione nel punteggio superiore o inferiore dell'intervallo, nell'ambito di ogni range, è basata sull'ulteriore ponderazione degli elementi di valutazione di cui si dispone. Quando gli elementi a disposizione non sono di immediata evidenza, la collocazione nel punteggio inferiore va comunque privilegiata, nel caso di giudizio "ECCELLENTE" o "OTTIMO". Viceversa, nella medesima situazione di non immediata evidenza, va privilegiata la collocazione nell'intervallo superiore nel caso di giudizio "BUONO" o di giudizi inferiori.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
Qualità del lavoro	
Intensità dell'impegno	
Tempi	
<b>1. MEDIA PUNTEGGIO SU VALUTAZIONE PRESTAZIONI</b>	
<b>2. MEDIA PUNTEGGIO SU VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>Mi = MEDIA MERITO INDIVIDUALE PONDERATO = (1/2)</b>	

#### Osservazioni valutato





Osservazioni valutatori

Interventi di sviluppo proposti

Data valutazione

La Commissione

Dott.ssa Luisa Spennati

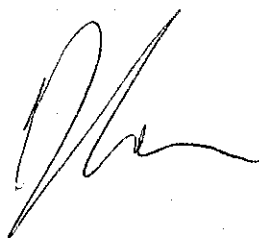
\_\_\_\_\_

Dott.ssa Mirella Colangelo

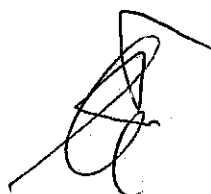
\_\_\_\_\_

M° Giandomenico Piermarini

\_\_\_\_\_



AP.





## METODO DI CALCOLO AA 2018/19

Quota totale destinata area II= € 18284,35

- 8 unità di personale attingono al 100% e una unità al 67%
- La quota fissa sia il 40% del totale (€ 7.313,74)
- Ne consegue che le quote fisse sono € 843,60 per 8 unità di personale e € 565,20 per l'unità part time 24 h/sett.
- Ne discende un *Ammontare variabile* sottoposto a valutazione di 10.970,61 € [=60%\*Totale]

Quest'ultimo sarà ripartito in base alle valutazioni di performance individuali come da scheda allegata (*coefficiente di merito*) pesate col *coefficiente di presenza* avendo cura di applicare la formula

QUOTA VARIABILE INDIVIDUALE =

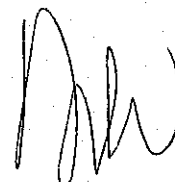
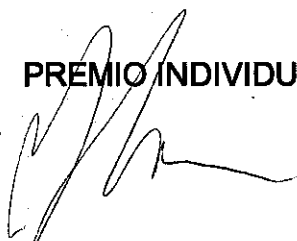
$$\left( \frac{AiMi}{\sum AiMi + 0,67AiMi} * \text{Ammontare variabile} \right)$$

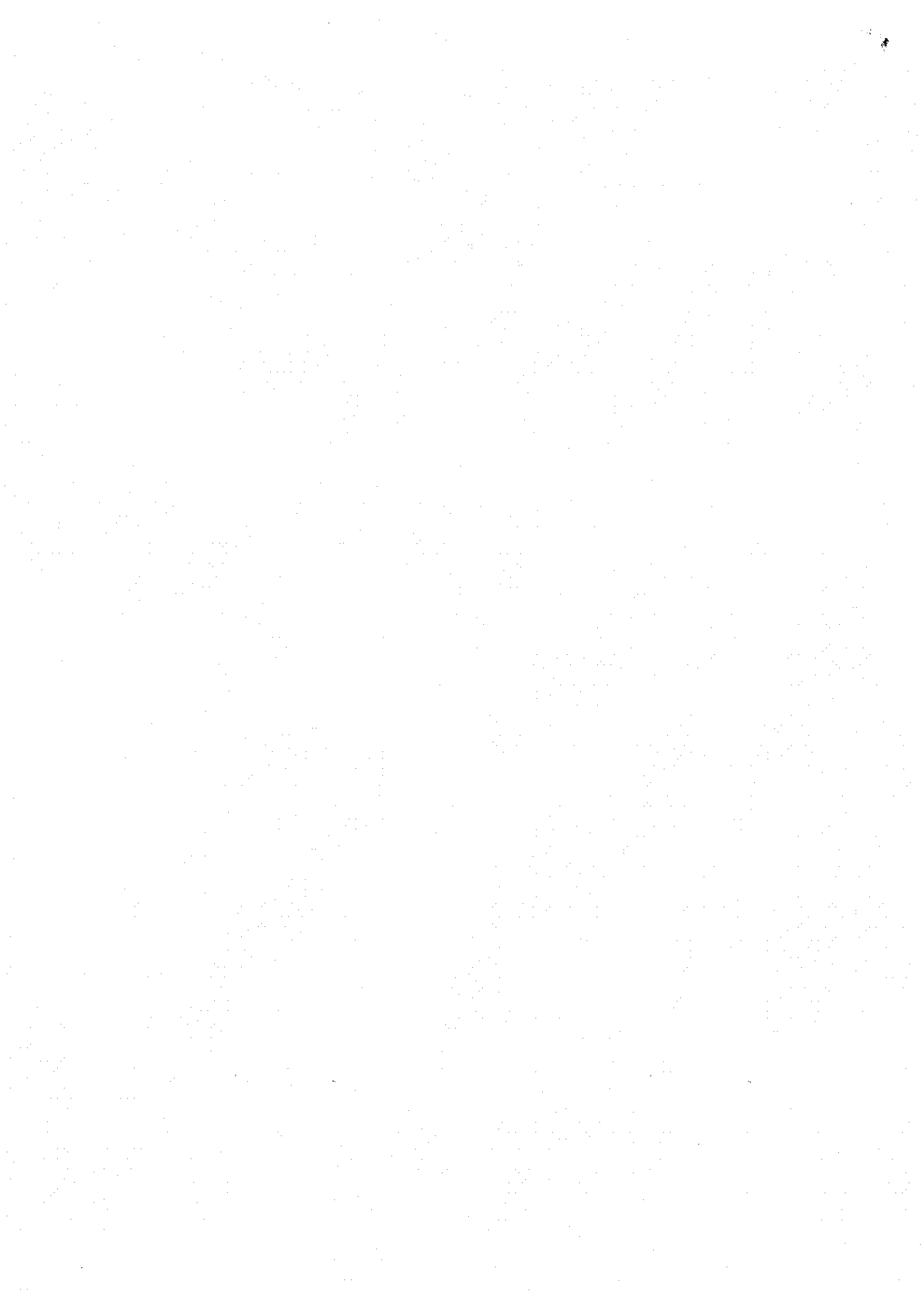
Ove con *Ai* si intenda il *coefficiente di presenza* =  $\frac{\text{Presenze individuali}}{\text{Giornate lavorative totali}}$

Ove con *Mi* si intenda il *coefficiente di merito* [0-10] calcolato nella *Scheda di performance individuale*

*Nota:* Con l'apice si intendono i dati dell'assistente part time a 2/3 orario.

PREMIO INDIVIDUALE= QUOTA FISSA + QUOTA VARIABILE INDIVIDUALE







# Conservatorio di Musica Alfredo Casella

## Istituto Superiore di Studi Musicali

### Allegato C - Scheda di valutazione personale tecnico

Cognome e nome valutato

I AREA

Area

A.A. 2018/2019

Anno di valutazione

### 1. VALUTAZIONE PRESTAZIONE

#### NOTA PER IL VALUTATORE

IL giudizio "OTTIMO" va inteso quale Livello di piena soddisfazione degli apporti. Solo casi rari di apporti superiori alle attese concretamente riscontrati, possono fare ipotizzare giudizi al livello "ECCELLENTE".

Quando, invece, gli apporti sono generalmente adeguati al ruolo ed alle circostanze, anche se non raggiungono sempre il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento, è assegnato il giudizio "BUONO". Quando gli apporti sono adeguati, ma in modo incostante ed è richiesto pertanto un miglioramento, è assegnato il giudizio "DISCRETO".

Quando gli apporti sono molto incostanti ed è raggiunto il livello minimo richiesto nella categoria di appartenenza, è assegnato il giudizio "SUFFICIENTE".

Infine, quando i comportamenti sono al di sotto del minimo richiesto, in presenza di più episodi comportamentali che denotano apporti insoddisfacenti, è assegnato il giudizio "INADEGUATO".

QUALITÀ DEL LAVORO						
<b>CONTRIBUTO ATTESO</b>  Curare la qualità sostanziale dei prodotti della propria attività, eseguire i lavori senza errori ed imperfezioni che richiedano la correzione di quanto prodotto						
<b>GIUDIZIO</b>	<b>APPORTO</b>					
	Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>NOTE</b>						

### INTENSITÀ DELL'IMPEGNO

#### CONTRIBUTO ATTESO

Espletare quantità di lavoro adeguate ai fabbisogni, realizzare i volumi di lavoro richiesti, eseguire le attività con impegno e senso di responsabilità.

#### GIUDIZIO

#### APPORTO

Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### NOTE

### TEMPI

#### CONTRIBUTO ATTESO

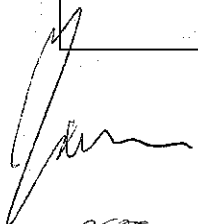
Eeguire le attività nei tempi richiesti dalle procedure di lavoro, senza ritardi.

#### GIUDIZIO

#### APPORTO

Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### NOTE

 Roberto Velli

FA

## 2. VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### NOTA PER IL VALUTATORE

Il giudizio "OTTIMO" va Inteso quale livello di piena soddisfazione dei comportamenti organizzativi, da attribuire quando questi ultimi sono sempre coerenti rispetto all'obiettivo di ruolo. Solo casi rari, caratterizzati da una costanza di comportamenti ad un livello di eccellenza, possono fare ipotizzare il giudizio di "ECCELLENTE".

Quando, invece, i comportamenti sono generalmente coerenti, anche se non raggiungono il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento, è assegnato il giudizio "BUONO".

Quando i comportamenti sono coerenti; ma in modo incostante ed è richiesto pertanto un miglioramento, è assegnato il giudizio "DISCRETO".

Quando i comportamenti sono molto incostanti ed è raggiunto il livello minimo richiesto nella categoria di appartenenza, è assegnato il giudizio "SUFFICIENTE".

Infine, quando i comportamenti sono al di sotto del minimo richiesto, in presenza di più episodi comportamentali che denotano una scarsa attitudine al comportamento, è assegnato il giudizio "INADEGUATO".

### CAPACITÀ DI LAVORO IN AUTONOMIA

#### CONTRIBUTO ATTESO

Nell'ambito del proprio ruolo, impostare il lavoro con l'autonomia richiesta dalla categoria di appartenenza, 'essere in grado di individuare e segnalare problemi o difficoltà attivandosi per risolverli, ovvero, in base all'ambito di autonomia previsto per la categoria di appartenenza, proponendo le più opportune soluzioni giuridiche, tecniche ed operative.

#### Indicatori comportamentali

- Interpreta correttamente il proprio ruolo;
- Agisce con l'autonomia richiesta dal lavoro e dalle situazioni, tenuto conto della categoria di appartenenza;
- Individua problemi pratici e si attiva per segnalarli e/o risolverli.

#### GIUDIZIO

#### COMPORAMENTO

Inadeguato	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Eccellente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### NOTE

FA

Robert Bellini

## CAPACITÀ RELAZIONALI E DI SERVIZIO

### CONTRIBUTO ATTESO

Avere consapevolezza della importanza degli aspetti relazionali sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, costruire relazioni efficaci con utenti e/o colleghi e/o superiori, essere disponibili all'ascolto ed alla condivisione, saper comunicare

#### Indicatori comportamentali

- Si preoccupa dell'immagine esterna dell'Istituzione;
- Comunica all'esterno con un linguaggio appropriato e comprensibile;
- Costruisce relazioni positive, proficue ed efficaci con i colleghi;
- Condivide le informazioni;
- Dimostra un elevato senso di appartenenza all'organizzazione;
- Si adopera per dare un servizio di qualità ad utenti interni ed esterni;
- Sa ascoltare e decodificare le richieste di servizio.

### GIUDIZIO

### COMPORAMENTO

Inadeguato   Sufficiente   Discreto   Buono   Ottimo   Eccellente







### NOTE

## FLESSIBILITÀ

### CONTRIBUTO ATTESO

Sapersi adattare alle circostanze, riuscire a lavorare in differenti contesti, situazioni e/o con diverse persone o gruppi, capacità di adattarsi ad imprevisti o emergenze

#### Indicatori comportamentali

- vive positivamente la trasformazione dei compiti e degli schemi di lavoro;
- non si scoraggia di fronte ad ostacoli o imprevisti;
- modifica i propri programmi o schemi di lavoro adattandoli all'evoluzione del contesto.

### GIUDIZIO

### COMPORAMENTO

Inadeguato   Sufficiente   Discreto   Buono   Ottimo   Eccellente







### NOTE

FA

*Roberto Melli*

### 3. VALUTAZIONE DI SINTESI E OSSERVAZIONI

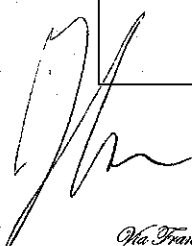
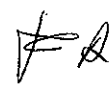
#### Criteria per la valutazione

- 9 o 10 punti per ogni giudizio "ECCELLENTE";
- 7 o 8 punti per ogni giudizio "OTTIMO";
- 5 o 6 punti per ogni giudizio "BUONO";
- 3 o 4 punti per ogni giudizio "DISCRETO";
- 1 o 2 punti per ogni giudizio "SUFFICIENTE";
- 0 punti per ogni giudizio "INADEGUATO".

La collocazione nel punteggio superiore o inferiore dell'intervallo, nell'ambito di ogni range, è basata sull'ulteriore ponderazione degli elementi di valutazione di cui si dispone. Quando gli elementi a disposizione non sono di Immediata evidenza, la collocazione nel punteggio inferiore va comunque privilegiata, nel caso di giudizio "ECCELLENTE" o "OTTIMO". Viceversa, nella medesima situazione di non immediata evidenza, va privilegiata la collocazione nell'intervallo superiore nel caso di giudizio "BUONO" o di giudizi inferiori.

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
Qualità del lavoro	
Intensità dell'impegno	
Tempi	
<b>1. MEDIA PUNTEGGIO SU VALUTAZIONE PRESTAZIONI</b>	
<b>2. MEDIA PUNTEGGIO SU VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>Mi = MEDIA MERITO INDIVIDUALE PONDERATO = (1/2)</b>	

#### Osservazioni valutato

Robert Miller

Osservazioni valutatori

Interventi di sviluppo proposti

Data valutazione

La Commissione

Dott.ssa Luisa Spennati

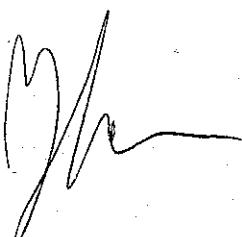
\_\_\_\_\_

Dott.ssa Mirella Colangelo

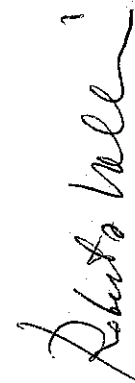
\_\_\_\_\_

M° Giandomenico Piermarini

\_\_\_\_\_



FD





## METODO DI CALCOLO AA 2018/19

Quota totale destinata area I= € 12.384,35

- 17 unità di personale attingono alla quota.
- La quota fissa sia il rispettivo 40% e la quota variabile il rispettivo 60%
- Ne consegue che le quote fisse sono € 278,80 per 17 unità di personale.
- Ne discende un ammontare variabile sottoposto a valutazione di € 7.110,32 [=60% Totale]

Quest'ultimo sarà ripartito in base alle valutazioni di performance individuali come da scheda allegata (*coefficiente di merito*) pesate col *coefficiente di presenza* avendo cura di applicare la formula

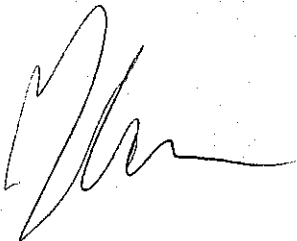
QUOTA VARIABILE INDIVIDUALE =

$$\left( \frac{AiMi}{\sum AiMi} * \text{Ammontare variabile} \right)$$

Ove con *Ai* si intenda il *coefficiente di presenza* =  $\frac{\text{Presenze individuali}}{\text{Giornate lavorative totali}}$

Ove con *Mi* si intenda il *coefficiente di merito [0-10]* calcolato nella *Scheda di performance individuale*

PREMIO INDIVIDUALE= QUOTA FISSA + QUOTA VARIABILE INDIVIDUALE



FR

Robert Hill