

Dorsoduro, 423
30123 Venezia
T. +39.041.2413752
F. +39.041.5230129
www.accademiavenezia.it
info@accademiavenezia.it
Cod. Fisc.: 80013420270



Prot. 12427
Del 26/09/2023

**ACCADEMIA
DI BELLE ARTI
VENEZIA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
DELL'ACCADEMIA BELLE ARTI DI VENEZIA A.A. 2022/2023**

La presente relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
- 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

MODULO I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione definitiva preintesa parte economica (non all'unanimità) | 21/09/2023 |
| Periodo temporale di vigenza | a.a. 2022/2023 (01/11/2022- 31/10/2023) |
| Composizione della delegazione trattante | Parte pubblica: Presidente Dott. Michele Casarin, Direttore Prof. Riccardo Caldura, Dott. Carmelo Sorgon D.A. parte tecnica; Parte Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, CGIL - CISL – UIL – SNALS-UNAMS; (Cisl, Uil e Snals mai presenti alle trattative) Firmatari del contratto per la parte sindacale: FLC CGIL; Dott. Luigi Rossi, RSU: Prof. Michele Del Prete, Dott.ssa Carlotta Rossitto, Sig.ra Mara Oselladore. GILDA-UNAMS Proff.ri Francesco Andreatta e Saverio Simi de Burgis NON sottoscrivono la preintesa |
| Soggetti destinatari | Personale docente e personale amministrativo e tecnico dell'Accademia Belle Arti di Venezia |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Il contratto regola e stabilisce i criteri per l'assegnazione di incarichi, attività e mansioni al suddetto personale. In particolare il Contratto disciplina le seguenti materie: criteri generali per l'impiego del personale docente; attività aggiuntive del personale ATA; impiego delle risorse finanziarie per il personale docente e ATA |
| Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Il contratto, una volta sottoscritto anche per la parte normativa in attesa di modifiche a livello nazionale, sarà inviato all'ARAN e pubblicato sulla piattaforma nazionale dei contratti integrativi della Pubblica Amministrazione con allegate le relazioni illustrative e tecnico finanziaria, assolvendo in tal modo gli obblighi di trasparenza e pubblicità. Si è in attesa della definizione degli obiettivi, indicatori e standard da parte dell'ANVUR, ai sensi del disposto del DPCM 26/1/2011, titolo III, capo I, art. 10,11, 12 e 13. L'amministrazione si è |

| | |
|--|---|
| | comunque impegnata, in assenza di tali indicazioni, a predisporre il P.I.A.O. contenente il piano della performance triennio 2023-2025 adottato con delibera del CdA n. 12 del 21/02/2023 e pubblicato sul sito istituzionale limitatamente al personale ATA. |
| | E' stato inoltre adottato all'interno del citato P.I.A.O. il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 e dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, pubblicato sul sito istituzionale nella Amministrazione. |
| | Ai sensi dell'art. 74 c 4 d.lgs. 150/2009 non è prevista l'Istituzione dell'OIV nelle istituzioni AFAM |
| | La presente relazione e il Contratto Integrativo sarà sottoposto al prescritto controllo da parte dei Revisori dei conti |

MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente relazione accompagna la preintesa sulla parte economica del Contratto Integrativo di Istituto per l'anno accademico 2022/2023, il cui accordo è stato raggiunto con la RSU e l'O.S. FLC-CGIL in data 21 settembre 2023. La parte normativa non è stata affrontata in attesa di possibili modifiche da inserire successivamente a seguito della contrattazione nazionale.

Rispetto ai contratti precedenti l'Amministrazione si è orientata a premiare il più possibile la partecipazione dei docenti alle attività istituzionali e di produzione artistica e ricerca, prevedendo una parte del budget del fondo per la remunerazione individuale in tal senso. In ogni caso è stato costruito per rispondere ad alcuni requisiti specifici quali:

- Correttezza: frutto di relazioni sindacali condivise e basate sulla trasparenza e sul rispetto delle rispettive competenze;
- Equità: si è necessariamente tenuto conto delle diverse professionalità esistenti all'interno dell'Istituzione e riconosciute tutte nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità di trattamento;
- Efficacia ed efficienza: l'articolazione del contratto è stata pensata per tendere alla massima qualità del servizio accademico e alla trasparenza nell'applicazione dei vari istituti relativi al personale;
- Economicità: si è cercato di porre attenzione alla razionalizzazione della spesa ricercando soluzioni interne per risolvere problematiche legate alla scarsità dei fondi a disposizione;
- Meritocrazia: con questo contratto si è cercato di premiare maggiormente l'impegno individuale del personale docente e tecnico-amministrativo limitando al massimo compensi su base fissa ma personalizzando l'attività e la relativa retribuzione in base all'effettiva prestazione personale di ognuno.

L'organizzazione e la gestione del personale, con il mantenimento del piano delle attività già adottato, ancora attuale, hanno tradotto in pratica criteri di razionalizzazione e distribuzione dei compiti perseguendo la finalità di un ambiente di lavoro sereno e coinvolgente. Nel contempo si è cercato di adattare il lavoro del personale secondo le esigenze indicate dal Consiglio Accademico e dal Collegio dei Docenti, tenendo in particolare riguardo la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, temperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni lavorative e alla crescita professionale, con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati agli studenti. Con tale ottica sono stati programmati e realizzati tutti i progetti e le attività da retribuire con risorse a carico del fondo di Istituto per l'attribuzione dei compensi accessori.

Normativa

L'intesa sulla parte economica CCI 2022/2023 è stata redatta in ottemperanza ed applicazione delle seguenti fonti normative e contrattuali:

- D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii.;

- D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, in particolare riguardo ai criteri di distribuzione della retribuzione accessoria, tenendo conto della valorizzazione del merito, della rotazione del personale e dell'effettività delle prestazioni eseguite e degli obiettivi assegnati;
- CC.NN.LL. comparto AFAM 19/04/2018 e 16/02/2005 - 4/08/2010 per quanto riguarda la parte normativa non modificata dal CCNL del 2018 e CIN 29/07/2022 relativamente alle retribuzioni del personale docente e tecnico-amministrativo, prevedendo per i primi retribuzioni per le funzioni di coordinamento delle attività didattiche, di ricerca e produzione artistica o attività di rilevanza esterna connesse al funzionamento dell'Accademia, mentre per i secondi riportando integralmente le disposizioni nazionali sui limiti massimi per retribuire le attività aggiuntive e le ore eccedenti l'orario d'obbligo.

Materie trattate.

Relazioni sindacali, Sicurezza e Formazione; Criteri generali per l'impiego del personale tecnico-amministrativo e del personale docente.

Questo Titolo sarà affrontato in occasione della discussione sulla parte normativa.

Impiego delle risorse finanziarie

L'intesa sul contratto disciplina i criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate al personale docente e amministrativo e tecnico, ed è suddiviso in due sezioni, una dedicata all'impiego delle risorse finanziarie per personale docente con l'individuazione degli incarichi di sistema e delle attività aggiuntive di produzione e dei criteri di remunerazione delle prestazioni dei docenti impegnati nelle manifestazioni artistiche realizzate dall'istituto, nelle attività didattiche e di progettazione, l'altra sezione dedicata all'impiego delle risorse finanziarie per il personale amministrativo e tecnico con l'indicazione dei criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate al suddetto personale.

I compensi, in aderenza alle disposizioni normative in vigore, sono legati ai risultati raggiunti e conformemente alla dottrina ministeriale nella redazione del CCI si è tenuto conto dei principi di selettività, valorizzazione del merito ed effettività delle prestazioni. Tutte le attività individuate intercettano i reali bisogni dell'Istituzione, coerentemente con gli intenti programmatici espressi dagli organi di governo e indicati nella Relazione illustrativa del Presidente al bilancio di previsione 2023 e nelle determinazioni del Consiglio Accademico per quanto riguarda la programmazione delle attività didattiche, di ricerca e di produzione artistica.

Per far fronte alla prestigiosa programmazione didattica, coerente con le ambizioni e il valore artistico dell'Accademia di Venezia, e per migliorare l'organizzazione interna, la Direzione organizza le attività didattiche, di produzione e ricerca in base al monte ore complessivo a disposizione, considerati i docenti titolari e i non titolari individuati dal Consiglio Accademico.

Le conseguenti retribuzioni al personale verranno erogate solo dopo che il docente avrà relazionato sull'incarico conferito e il Direttore avrà certificato l'effettivo e puntuale espletamento dello stesso o il regolare svolgimento dell'attività di ricerca e di produzione artistica, in aderenza al disposto normativo sulla premialità previa verificabilità e valutazione degli obiettivi assegnati. Le registrazioni delle presenze costituiranno materiale idoneo a giustificare lo svolgimento dell'incarico. Viene ribadito il disposto dell'art. 12 CCNL 4/08/2010 disponendo che nessun compenso per attività aggiuntive area docenti potrà essere erogato se non previo completamento del monte ore obbligatorio di 324.

A seguito dell'avvenuto accredito delle risorse da parte del Ministero si procederà a liquidare a consuntivo i compensi al personale tramite il sistema del cedolino unico a seguito di verifica dell'attività concretamente svolta.

Inoltre ai sensi delle disposizioni del CIN 29/07/2022 nel contratto integrativo di istituto non trova indicazione il fondo per la didattica aggiuntiva del personale docente dal momento che in Accademia l'organizzazione didattica permette di non erogarne con conseguente onere a carico del bilancio.

Per quanto riguarda invece le attività aggiuntive del personale tecnico-amministrativo viene ribadito agli art.li 14 e 15 che, essendo svolte durante il normale orario lavorativo, la loro remunerazione trova giustificazione sul maggior impegno lavorativo richiesto al dipendente, richiamando un principio di remunerazione di produttività funzionale a garantire un aumentato supporto logistico ed amministrativo alle molteplici attività istituzionali. In aderenza ai principi più volte citati, la loro liquidazione avverrà previo riscontro dell'effettiva e puntuale erogazione del servizio aggiuntivo richiesto.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo d'istituto.

Il Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa per l'anno accademico 2022/2023 ammonta complessivamente a € 177.288,99, e costituito da € 153.069,00 di assegnazione ministeriale 2022/2023

ed € 24.219,99 di assegnazione ministeriale di economie non distribuite a.a. 2021/2022, e al netto dei compensi delle indennità EP non soggette a contrattazione. Anche le risorse stanziare come percentuale di ripartizione del conto terzi non sono assoggettate ai limiti di spesa citati in precedenza. La disponibilità del fondo di Istituto è stata quindi così ripartita:

- € 115.237,84 corrispondente al 65% del totale a disposizione del personale docente;
- € 62.051,15 corrispondente al 35% del totale a disposizione del personale tecnico-amministrativo. Tale importo è stato diviso per il 60% da assegnare al personale amministrativo pari ad € 37.230,69 e al 40% da assegnare al personale coadiutore pari ad € 24.820,46. Inoltre le parti hanno deciso che la somma derivante dall'economia di utilizzo del Fondo dovuta alla riduzione dell'indennità spettante al direttore amministrativo ad *interim* che le parti stabiliscono essere destinata ad integrare la quota di fondo di Istituto riservata al solo personale Amministrativo per compensare la considerevole mole di lavoro svolto nell'a.a. 2022/2023. La quota riservata al personale amministrativo viene pertanto aumentata dai risparmi relativi all'indennità EP2 erogata al 70% per copertura ad interim (ad esclusione di 1 mese intero) pari ad 2.112,50 per un importo complessivo da distribuire pari ad € 39.343,19.

Per il personale docente a valere sul fondo è stata imputata la somma di € 99.480,00 distribuita a seguito degli incarichi, deleghe istituzionali e attività di produzione artistica e ricerca ricompresi nella tabella "1". Si è concordato che la somma di € 15.757,84 derivante dalla quota parte docente delle economie a.a. 2021/2022 accreditate con D.D. n. 10822 del 11 settembre 2023 saranno distribuite al personale docente, con esclusione del personale già retribuito ai sensi della tabella "1" per le seguenti attività: "Attività di supporto alla funzione didattica extra insegnamento. A titolo esemplificativo partecipazione a commissioni, selezioni concorsi studenti, graduatorie interne esclusi gli esami."

L'individuazione dei docenti interessati sarà a cura del Direttore in collaborazione con l'ufficio Docenti.

Per il personale tecnico-amministrativo la somma disponibile per incarichi di cui all'incremento dell'attività lavorativa sarà di € 64.163,65 e distribuita per € 64.163,59 come da tabelle "2" e "2A", riparametrata in base alle assenze ai sensi degli art.li 14 e 15. Le parti hanno concordato di non destinare parte del fondo alla retribuzione di prestazioni straordinarie, che andranno a recupero.

| RIEPILOGO VOCI RISORSE | | LORDO DIPENDENTE |
|---|--|---------------------|
| Decreto Dirigenziale prot. 4113 del 31/03/2023 | Fondo di Istituto A.F. 2023 (al netto indennità non contrattabili) | € 153.069,00 |
| Assegnazione economie a.a. 2021/2022 D.D. n. 10822 del 11/09/2023 | | € 24.219,99 |
| Fondo disponibile | | € 177.288,99 |

CONSISTENZA DEL FONDO D'ISTITUTO A.F.2023: RIEPILOGO

| | | |
|--|--|--------------|
| PERSONALE DOCENTE | 65% del finanziamento ministeriale | € 115.237,84 |
| PERSONALE AMM.VO E TECNICO | 35% del finanziamento Ministeriale + quota parte indennità EP2 | € 64.163,59 |
| Totale fondo di Istituto soggetto a ripartizione | | € 179.401,43 |

Effetti abrogativi impliciti, successione dei contratti integrativi e disciplina vigente delle materie.

I contratti integrativi d'istituto vengono sottoscritti con successione temporale annuale, hanno vigenza per l'anno accademico di riferimento e regolamentano le materie elencate nell'art. 97 del CCNL Comparto AFAM del 28/04/2018 e dal CCNI 29/07/2022.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si premette che si è in attesa della definizione degli obiettivi, indicatori e standard da parte dell'ANVUR, ai sensi del disposto del DPCM 26/1/2011, titolo III, capo I, art. 10,11, 12 e 13. L'amministrazione si è comunque impegnata, in assenza di tali indicazioni, a predisporre il piano della performance limitatamente al personale ATA.

Richiamando quanto già preliminarmente accennato nel precedente punto "Impiego delle risorse finanziarie", si specifica che tutti i pagamenti delle premialità corrispondono esclusivamente a prestazioni rese.

E' rispettato il limite individuale previsto il personale docente, dall'art. 5 comma 3 del CCNI del 29 luglio 2022 pari ad € 8.500,00 e per il personale ATA dall'art. 7 comma 1 del medesimo CCNI, pari ad € 4.000,00, come da tabelle compensi allegate.

In particolare si specificano di seguito i criteri di assegnazione degli incarichi.

Gli incarichi al personale docente sono attribuiti dal Direttore a seguito di avviso pubblico in base ai seguenti criteri, cercando di coinvolgere il maggior numero di docenti:

- La richiesta di disponibilità individuale;
- Le attività da svolgere entro i termini programmati;
- Le informazioni su competenze e/o professionalità oggetto della disponibilità individuale.

Gli incarichi al personale amministrativo e tecnico sono stati attribuiti dal Direttore Amministrativo sulla base dei seguenti criteri e comunque garantendo una distribuzione equa e funzionale, cercando di coinvolgere il maggior numero di personale, sempre nell'obiettivo di perseguire risultati di qualità, efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi:

- Esperienza pregressa nella mansione da svolgere.
- Professionalità e competenza specifica nel settore.
- Disponibilità manifestata da ciascun dipendente.

Attestazione delle coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Non vi sono progressioni economiche finanziate con il Fondo.

Risultati attesi:

Attività ed incarichi specifici, oltre che le azioni progettuali dei docenti sono tesi al raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività, nonché ad elevare la qualità dei servizi resi alla collettività e agli studenti. Il *core business* dell'Accademia è la didattica e l'organizzazione di eventi è lo sbocco naturale dell'attività di insegnamento dei docenti. Oltretutto tali attività sono curricolari, già espressamente previste in molti piani di studio.

Per valutare l'efficacia del lavoro e dei risultati attesi dal personale docente, per l'assegnazione dei compensi incentivanti, sono stati considerati i seguenti parametri:

- Autonomia, ovvero la gestione in maniera autonoma dell'iter processuale che parte dall'assegnazione di un incarico fino al raggiungimento degli obiettivi previsti, con un minor tempo di realizzazione e una sicura maggiore stabilità ed efficienza dei risultati.
- Velocità, ovvero la previsione dei tempi della sua attuazione, al fine di valorizzare il personale che nel proprio lavoro "ordinario" riesce a dare seguito a tutte le attività di cui è assegnatario.
- Utilità, ovvero la corrispondenza di ogni incarico ad una reale ed effettiva esigenza dell'Accademia, non inizialmente prevista a seguito di nuove attività o iniziative dell'Istituto, oppure per risolvere situazioni contingenti che si sono imprevedibilmente venute a creare.

Per valutare l'efficacia del lavoro e i risultati attesi dal personale amministrativo e tecnico, per l'assegnazione dei compensi incentivanti sono stati considerati i seguenti parametri:

Assistenti:

- Autonomia nello svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite. Responsabilità relativa alla correttezza amministrativa, tecnica o gestionale delle soluzioni adottate.
- Rispetto della tempistica delle procedure e puntualità della realizzazione dell'incarico.
- Adempimento regolare delle attività ordinarie.

- Adattamento alle esigenze manifestatesi con il regime di lavoro agile a domicilio.

Coadiutori:

- Svolgimento di compiti inerenti procedure parzialmente prestabilite.
- Responsabilità relativa alla correttezza delle procedure.
- Rispetto della tempistica delle procedure e puntualità della realizzazione dell'incarico.
- Adempimento regolare delle attività ordinarie.
- Adattamento alle esigenze manifestatesi con il regime di lavoro agile a domicilio.

Le attività e i compensi incentivanti hanno lo scopo di premiare il lavoro individuale oltre che la cooperazione per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. In particolare il personale coadiutore è stato responsabilizzato nella maggior cura di vari servizi, tra cui l'accoglienza, l'informazione e il centralino, il supporto agli uffici amministrativi, la cura degli strumenti e delle suppellettili nonché una maggiore igiene e pulizia e una serie di piccole manutenzioni che oltre a migliorare i luoghi di lavoro, determinano delle economie per l'Amministrazione, dato che se affidate interamente all'esterno comporterebbero maggiori oneri. Il personale amministrativo, in base alle attitudini e alla preparazione personale individuali, è stato incaricato individualmente, per far fronte alle necessità derivanti dalla forte evoluzione in atto in tutti i settori istituzionali, di mansioni aggiuntive rispetto alle attività ordinarie normalmente esigibili, con assunzione di relativa responsabilità, e finalizzate a riconoscere e premiare la professionalità per la realizzazione degli obiettivi programmati. Ad ogni modo le attività e gli incarichi specifici a tutto il personale sono considerati come facenti parte degli obblighi di servizio: si tratta di competenze che non si aggiungono al profilo base, pur comportando ulteriori responsabilità, ma che ne fanno parte integrante e sono finalizzate all'attuazione del piano generale delle attività e della programmazione gestionale e organizzativa come definita sulla base delle indicazioni contenute nella relazione del Presidente dell'Accademia al bilancio di previsione 2023. Il riconoscimento dell'erogazione del compenso per attività aggiuntive tiene conto proprio della ricaduta, durante l'orario di servizio, dei molteplici adempimenti cui il personale tecnico-amministrativo deve far fronte.

Altre informazioni utili

Personale docente e Attività didattica

L'a.a. 2022/23 ha visto lo svolgimento di corsi in questi ordinamenti didattici:

Triennio ordinamentale

Biennio ordinamentale;

Corsi Singoli;

Per far fronte alla vasta programmazione didattica, per migliorare l'organizzazione interna, per promuovere le attività artistiche, per favorire lo sviluppo complessivo dell'Accademia, la Direzione ha organizzato le attività didattiche, di produzione e di ricerca in base al monte ore complessivo a disposizione, viste la titolarità, gli incarichi fuori titolarità assegnati dal Consiglio accademico e la disponibilità dei singoli docenti.

I posti in organico del personale docente sono 92 (compreso il Direttore) e 33 del personale ATA a seguito dell'ampliamento di organico recentemente ottenuto.

Attività di produzione e di ricerca

L'Accademia ha bisogno di organizzare eventi e mostre per far esporre gli studenti. Questo non solo per la naturale vocazione degli studi artistici, ma anche perché nei corsi accademici queste sono attività espressamente previste nei piani di studio. C'è inoltre l'esigenza di far conoscere alla città e al territorio circostante la funzione culturale dell'Accademia.

Incarichi di sistema

L'Accademia ha necessità di figure professionali per svolgere determinate funzioni di aiuto alla Direzione. L'individuazione di queste figure viene effettuata prioritariamente dal Direttore tra il corpo docente disponibile e qualificato, secondo i criteri già enunciati.

Personale amministrativo e tecnico.

L'anno accademico 2022/2023 è stato caratterizzato dal proseguimento di una attività di collaborazione con la direzione, il personale docente e i vari enti presenti sul territorio relativamente alla riorganizzazione didattica, alla produzione artistica e all'attuazione di tutte quelle iniziative inerenti l'autonomia istituzionale.

Per quanto riguarda gli assistenti, anche l'anno accademico 2022/23 è molto impegnativo dal momento che, da quando è iniziata la riforma, il personale è sottoposto ad un carico lavorativo sempre maggiore in considerazione delle trasformazioni didattiche e amministrative conseguenti alle disposizioni normative degli ultimi anni che hanno coinvolto le pubbliche amministrazioni nell'ultimo periodo, mentre tutte le attività amministrative dell'Accademia sono aumentate e gli uffici devono dar corso a tutta una serie di incombenze che si sono aggiunte a quelle precedenti. Questa situazione, ha provocato notevole stress nei lavoratori, che si sono trovati ad affrontare un carico di lavoro imprevisto e difficoltoso, che però non ha provocato un rallentamento nell'azione amministrativa, anche grazie all'inserimento di alcune nuove figure grazie all'ampliamento dell'organico ottenuto a fine 2021. Anche la mancanza della figura EP2 di ruolo ha creato notevoli difficoltà gestionali, in fase ormai di superamento.

Sono stati inoltre tenuti in debita considerazione il maggior impegno nello svolgimento dell'ordinaria attività individuata per ognuno e gli adempimenti derivanti dall'attuazione dell'autonomia con i conseguenti problemi di gestione e organizzazione.

Per venire incontro alle esigenze dell'attività didattico-amministrativa è stata data la possibilità agli assistenti di effettuare l'orario flessibile con recupero settimanale del sabato, assicurando in ogni caso l'efficienza e la funzionalità degli uffici, anche attraverso l'organizzazione del servizio nell'orario pomeridiano.

Si è adottato il P.I.A.O., comprensivo del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (P.O.L.A.), come da normativa attuale, elaborando uno schema di prestazione lavorativa in modalità *smartworking* per tutto il personale amministrativo a rotazione con ottimi risultati generali.

I coadiutori partecipano, con turnazioni proporzionali e nel rispetto delle direttive impartite alle attività riguardanti le esercitazioni didattiche, seminari, conferenze e tutte le altre iniziative specificate nel piano di indirizzo del personale docente: ciò comporta una proficua collaborazione per quanto riguarda l'organizzazione dell'apertura delle sedi per l'accoglienza dell'utenza e la disponibilità a garantire lo svolgimento delle attività artistico- didattiche anche oltre l'orario di servizio.

Conclusioni

Le attività e gli incarichi relativi all'anno accademico 2022/2023 sono tesi al raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività, incentivando e premiando il lavoro individuale oltre che il coordinamento per il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il contratto di istituto si inserisce con un sistema premiale nell'alveo della volontà dell'Amministrazione di maturare e ricreare un senso di appartenenza valorizzando l'apporto del singolo nel complesso dello sviluppo dell'Istituzione per rispondere in maniera efficace ed efficiente ai bisogni e alle esigenze dell'utenza. I fondi, infatti, sono stati assegnati al personale che effettivamente è impegnato e svolge le attività programmate nel rispetto dei criteri di meritocrazia. Al termine dell'anno accademico si farà una valutazione sull'andamento delle attività, al fine di verificare la qualità del servizio svolto ed individuare eventuali criticità e insufficienze rispetto ai risultati attesi che si possono identificare nella maggiore produttività generalizzata sul piano dell'azione didattica ed amministrativa, sull'organizzazione complessiva dell'istituto, sulla funzionalità e qualità del servizio e sulla valorizzazione dell'intero sistema, in aderenza con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Accademia. Il contratto risponde, quindi, ai principi normativi e contrattuali generali anche in riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa e rispetta l'applicazione delle disposizioni sul trattamento accessorio del personale, in relazione ai principi del merito e della produttività, con la compatibilità economico-finanziaria e dei vincoli di bilancio.

Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., il Contratto integrativo d'Istituto, unitamente alla presente Relazione Illustrativa e a quella Tecnico Finanziaria, è sottoposto al controllo sulla compatibilità finanziaria ai Revisori dei Conti e successivamente inviato per via telematica all'ARAN e al CNEL, attraverso la procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi.

Venezia, 25 settembre 2023

Il Direttore
Prof. Riccardo Caldura