



DECRETO DEL PRESIDENTE DEL 27 LUGLIO 2026

IL PRESIDENTE

VISTO

- a) gli articoli 3 (principio di uguaglianza), 37 (parità nel lavoro) e 51 (pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici) della Costituzione italiana;
- b) la Legge 21 dicembre 1999, n. 508 - Riforma delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica, che riconosce l'autonomia statutaria, regolamentare, didattica, scientifica, amministrativa e finanziaria delle istituzioni AFAM;
- c) il D.P.R. 28 febbraio 2003, n. 132- Regolamento recante criteri per l'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni AFAM, che individua le competenze degli organi di governo;
- d) il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", con particolare riferimento agli articoli 42 e 48;
- e) il D.Lsg 165/2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- f) il Decreto Legge n.80 del 9 giugno 2021 che introduce il PIAO comprendente le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere nelle amministrazioni pubbliche;
- g) il Regolamento (UE) 2021/695 (Horizon Europe) e orientamenti della Commissione europea sul Gender Equality Plan, che prevedono il GEP quale requisito di ammissibilità per numerosi finanziamenti europei destinati agli enti di ricerca e alle istituzioni di alta formazione;
- h) Statuto del Conservatorio;
- i) la deliberazione del Consiglio Accademico n. 8 del 16 luglio 2026;
- j) la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 24 luglio 2026;

RITENUTO NECESSARIO

- k) procedere all'adozione – con il presente decreto presidenziale – del Gender Equality Plan del Conservatorio Statale di Musica “Domenico Cimarosa” di Avellino, al fine di garantire la maggiore diffusione possibile alla cultura della parità e dell'eguaglianza di genere, come garantite dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dai Trattati e dai Regolamenti dell'UE;

DECRETA

- 1) le premesse costituiscono parte integrante e necessaria del presente decreto;
- 2) di adottare il gender Equality Plan (GEP) per il triennio accademico 2026-2029;
- 3) la pubblicazione del presente regolamento sul sito del conservatorio sezione “Regolamenti”, all'albo e nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente.

Il Presidente
Dott.ssa Giuliana Franciosa



Conservatorio di Musica «Domenico Cimarosa» di Avellino

PIANO PER L'EQUITÀ DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN



Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. AREE, OBIETTIVI ED AZIONI	4
3. AREA 1: EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	5
4. AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	9
5. AREA 3: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE	10
6. AREA 4: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI 11	
7. AREA 5: DIDATTICA E PRODUZIONE ARTISTICA.....	13
8. CONCLUSIONI	15

1. Introduzione

Il *Gender Equality Plan* (di seguito indicato come GEP) del Conservatorio “Domenico Cimarosa” di Avellino 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 accademico 2026-2029.

Il presente GEP mira a:

- Garantire pari opportunità a personale docente, tecnico-amministrativo e studenti
- Prevenire ogni forma di discriminazione e molestia
- Promuovere una cultura inclusiva nel settore musicale e accademico
- Ridurre eventuali squilibri di genere nelle carriere artistiche e accademiche

Il Piano è adottato con delibera n.8 del Consiglio Accademico del 16 luglio 2026 e con delibera n. 54 del Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2026.

Il documento, coerente con le linee guida della Commissione Europea nell'ambito di *Horizon Europe* e con il contesto normativo italiano, ha il duplice obiettivo di:

- promuovere e implementare le politiche per l'equità di genere;
- diffondere la cultura e i valori del Conservatorio tra la comunità accademica.

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'Istituto¹.

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

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

¹ 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*”.

2. Aree, obiettivi ed Azioni

Il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) del Conservatorio "Domenico Cimarosa" di Avellino si propone il raggiungimento, durante il triennio 2026-2029, di 6 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* ed 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. somministrazione ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo;
2. Revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP;
3. Organizzazione e programmazione delle attività lavorative in orari consoni;
4. Implementazione dei regolamenti interni relativi al 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 ed 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, nei programmi degli insegnamenti 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 ed integrazione del Codice di Comportamento adottato dal Conservatorio;
2. progettazione e somministrazione *survey* sulle discriminazioni di genere.

La **quinta Area** di lavoro del GEP punta alla **valorizzazione in campo artistico e didattico**. Tre sono gli obiettivi che il Conservatorio si propone: *la valorizzazione del repertorio delle compositrici*, *la disseminazione didattica tra gli studenti e l'incremento della presenza femminile nei concerti*.

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

1. Aggiornamento ed integrazione del catalogo della biblioteca;
2. Organizzazione di masterclass e seminari sulle figure femminili nella storia della musica
3. Organizzazione di concerti ad opera delle studentesse del conservatorio con l'esecuzione di brani di compositrici di ogni epoca.

3. 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

Azione 1	Somministrazione ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo Il Conservatorio intende programmare un'indagine periodica sul benessere organizzativo del personale dipendente. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi di un questionario sul benessere organizzativo che contenga anche domande, adeguatamente articolate, volte ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale
Responsabilità	Direttore e Direttore Amministrativo
Destinatari/e	Dipendenti

Risultati attesi	Miglior conoscenza dello stato del benessere organizzativo con particolare riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale; identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento
Risorse finanziarie	Nessuna, salva la necessità di implementare azioni di miglioramento
Indicatori e target	Livello minimo di soddisfazione all'80% entro il 2029
Timing	- Entro dicembre 2026: somministrazione questionario; - Entro dicembre 2027: somministrazione secondo questionario; - Entro dicembre 2028: conseguimento <i>target</i>

Azione 2	Revisione dei Regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP L'azione prevede la revisione e l'integrazione di tutti i Regolamenti adottati dal Conservatorio al fine di valutare, sotto un profilo formale, l'adequatezza rispetto alle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" approvate dal MIUR e, sotto un profilo sostanziale, l'adequatezza a garantire parità di condizioni e trattamento a tutti i destinatari a prescindere dal genere
Responsabilità	Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Dipendenti, fornitori, consulenti, studenti, candidati ad una posizione presso il Conservatorio
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nell'ambito dei Regolamenti del Conservatorio – garanzia di parità di trattamento e condizioni per tutti i destinatari

Risorse finanziarie	Nessuna, salva l'eventuale necessità di richiedere l'adeguamento dei Regolamenti a consulenti esterni
Indicatori e target	Revisione di tutti i Regolamenti entro giugno 2027
Timing	- Entro settembre 2026 revisione dei documenti; - Entro dicembre 2026 eventuale adeguamento dei contenuti; - Entro giugno 2027 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

Azione 1	Organizzazione e programmazione delle attività lavorative in orari consoni. La programmazione di riunioni ed attività durante specifiche fasce orarie, quali il primo mattino o il tardo pomeriggio, può risultare incompatibile rispetto alla dimensione genitoriale dei dipendenti. L'azione intende sensibilizzare al riguardo e favorire, nei limiti del possibile, un'organizzazione compatibile con il pieno esercizio della genitorialità.
Responsabilità	Direttore, Direttore Amministrativo, Direttore di Ragioneria, Referenti di Dipartimento, Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Dipendenti
Risultati attesi	Limitare ai soli casi di effettiva necessità la fissazione di riunioni in prima mattinata o nel tardo pomeriggio/sera
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target

Timing	- Entro dicembre 2026. - Monitoraggio annuale mediante questionario rivolto ai dipendenti.
---------------	---

Azione 2	Implementazione dei regolamenti interni relativi al lavoro agile Il Conservatorio valuterà la possibilità di disciplinare e di estendere ulteriormente l'accesso allo <i>smart working</i> ed al telelavoro al fine di conciliare il più possibile i tempi di lavoro con quelli di vita familiare e di sostenere la genitorialità
Responsabilità	Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale amministrativo
Risultati attesi	Equilibrata distribuzione delle possibilità di accesso al lavoro a distanza; flessibilità lavorativa compatibilmente con le esigenze del Conservatorio
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del <i>target</i>
Timing	- Entro febbraio 2026: inizio sperimentazione con un giorno a settimana - Entro dicembre 2026: monitoraggio - Entro giugno 2027: valutazione implementazione ed estensione del lavoro agile

4. Area 2: Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Riduzione della segregazione orizzontale

Azione 1	Assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera. Il Conservatorio intende istituire linee – guida per la costituzione di commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere
Responsabilità	Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente/commissari esterni
Risultati attesi	Predisposizione linee – guida sull'equilibrio di genere; mappatura per genere delle commissioni di concorso con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra commissari e commissarie; incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Almeno l'80% di commissioni con rappresentanza di entrambi i generi entro il 2027
Timing	- Entro ottobre 2026 approvazione linee guida - Entro dicembre 2026 applicazione linee guida - Entro dicembre 2026 conseguimento <i>target</i>

Azione 2	Mappatura degli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio quando possibile Il Conservatorio intende mappare la distribuzione di incarichi retribuiti interni e di incarichi esterni in funzione del genere
-----------------	---

Responsabilità	Direttore amministrativo
Destinatari/e	Personale dipendente/consulenti esterni
Risultati attesi	Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni e negli incarichi esterni; migliore distribuzione dei doveri
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Completamento di una mappatura articolata secondo una prospettiva di genere al fine di valutare eventuali disuguaglianze entro la fine del 2027
Timing	- Entro dicembre 2026 progettazione mappatura - Entro aprile 2027 completamento mappatura - Entro dicembre 2028 eventuale raggiungimento equilibrio ove possibile

5. Area 3: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

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

Azione 1	Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo Il Conservatorio intende prevedere momenti formativi dedicati alle tematiche di genere, sia nell'ambito della formazione interna che esterna
Responsabilità	Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente, studenti
Risultati attesi	

	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Prevedere almeno un momento di formazione interno nel triennio 2025 – 2028 e progettare momenti dedicati nell’ambito di formazioni all’esterno
Timing	Progressività durante il triennio

6. Area 4: Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere

Azione 1	Adozione di un Codice di Comportamento 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.
Responsabilità	Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente, consulenti e collaboratori
Risultati attesi	Aggiornamento del Codice di Comportamento e tenuta di momenti di formazione/sensibilizzazione al riguardo
Risorse finanziarie	Nessuna, salvo l’eventuale conferimento di incarico a consulente esterno per la stesura del Codice
Indicatori e target	Adozione ed applicazione del Codice di Comportamento

Timing	- Entro dicembre 2026: programmazione attività - Entro giugno 2027: stesura ed adozione del Codice di Comportamento - Entro dicembre 2027: tenuta corsi di formazione/sensibilizzazione
---------------	---

Obiettivo 2: Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere

Azione 1	Progettazione e somministrazione di un sondaggio sulle discriminazioni di genere. 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.
Responsabilità	Direttore, Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente e studenti
Risultati attesi	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.
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Impostazione e somministrazione del sondaggio
Timing	- Entro dicembre 2026: impostazione del sondaggio

	- Entro dicembre 2027; somministrazione del sondaggio - Entro dicembre 2028: eventuale nuovo sondaggio
--	---

7. Area 5: Didattica e produzione artistica

Obiettivo 1: Valorizzazione del repertorio delle compositrici

Azione 1	Aggiornamento ed integrazione del catalogo della biblioteca La ricognizione del patrimonio bibliografico è fondamentale per una catalogazione più dettagliata e accurata per area tematica. La creazione di una sezione dedicata alle compositrici, di ogni epoca, deve essere alla base per la valutazione di ulteriori acquisti per l'ampliamento del patrimonio bibliografico (cataloghi cartacei e abbonamenti annuali).
Responsabilità	Direttore di biblioteca, Dipartimenti, Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Studenti
Risultati attesi	Creazione di una sezione dedicata alle compositrici, di ogni epoca e stile.
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Monitoraggio delle consultazioni
Timing	- Entro dicembre 2026: ricognizione del patrimonio bibliografico e pianificazione degli acquisti; - Entro dicembre 2027: ampliamento del catalogo; - Entro dicembre 2028: creazione di una sezione dedicata

Obiettivo 2: Organizzazione di masterclass e seminari sulle figure femminili nella storia della musica

Azione 1	Focus sulle figure femminili nel mondo della musica La programmazione didattica deve ampliare gli argomenti trattati, includendo – dove possibile- lo studio e l'esecuzione dei repertori ad opera di compositrici. Lo studio delle materie teoriche deve includere anche l'approfondimento delle figure femminili che hanno fornito un contributo significativo al mondo della musica. In fase di programmazione didattica annuale, ogni docente deve tener conto dell'approfondimento di tematiche meno note e adeguare i carichi didattici
Responsabilità	Direttore, Dipartimenti
Destinatari/e	Studenti
Risultati attesi	Masterclass, seminari e workshop
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Monitoraggio delle iniziative
Timing	Nel corso di ogni anno accademico

Obiettivo 3: Organizzazione di concerti eseguiti da studentesse

Azione 1	Organizzazioni di concerti eseguiti da studentesse La promozione di iniziative volte ad accrescere la consapevolezza della donna nell'orchestra, deve inserirsi all'interno della programmazione di eventi già consolidati. Inoltre, la creazione di concerti e festival/eventi dedicati alle studentesse sono di fondamentale importanza per lo sviluppo artistico e professionale, rompendo i paradigmi e i preconcetti.
Responsabilità	Direttore, Dipartimenti e singoli docenti

Destinatari/e	Studenti
Risultati attesi	Concerti
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e <i>target</i>	Monitoraggio delle iniziative
<i>Timing</i>	Nel corso di ogni anno accademico

8. Conclusioni

Attraverso il GEP, il Conservatorio “*Domenico Cimarosa*” di Avellino ha formalizzato una **strategia triennale** basata su dati oggettivi e indicatori misurabili; introdotto strumenti di **monitoraggio periodico** e trasparenza amministrativa ed ha previsto azioni concrete in diversi ambiti, definendo responsabilità chiare in materia di equità e inclusione per:

1. equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, e nella cultura organizzativa;
2. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
3. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
4. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali;
5. valorizzazione in campo artistico e didattico

L'adozione del **GEP** rappresenta un impegno istituzionale strutturato e continuativo del Conservatorio verso la promozione delle pari opportunità, della valorizzazione dei talenti e della prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Le misure adottate non costituiscono interventi episodici, ma si inseriscono in un processo di miglioramento continuo volto a:

- ridurre eventuali squilibri di genere nella leadership accademica e artistica;
- garantire procedure selettive trasparenti ed eque;
- favorire un ambiente di studio e lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo;
- promuovere una cultura musicale attenta alla valorizzazione della pluralità delle esperienze e dei repertori.

Il Conservatorio si impegna a:

- Pubblicare annualmente un report di monitoraggio;
- Aggiornare il Piano sulla base dei risultati raggiunti;



- Coinvolgere attivamente studenti, personale docente e tecnico-amministrativo nel processo di valutazione e miglioramento.

L'adozione del GEP, in linea con le raccomandazioni della Commissione Europea nell'ambito di Horizon Europe, rafforza il posizionamento del Conservatorio come istituzione moderna, responsabile e coerente con i principi europei di equità, inclusione e sostenibilità sociale.

Il presente Piano entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione da parte degli organi competenti e costituisce parte integrante delle politiche strategiche dell'Istituzione.

Il Direttore

M^o Maria Gabriella Della Sala

Il Presidente

Dott.ssa Giuliana Franciosa