

IC "E.Fermi" - Carvico

**PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE
2016-2019**

Prot. 692 del 29 gennaio 2016

approvato con Delibera n. 17 del Consiglio d'Istituto in data 10 febbraio 2016

SOMMARIO

1. [Presentazione del piano](#)
2. [Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni](#)
 - 2.1 [Chi siamo](#)
 - 2.2 [Cosa facciamo](#)
 - 2.3 [Come operiamo](#)
3. [Identità](#)
 - 3.1 [L'amministrazione "in cifre"](#)
 - 3.2 [Mandato istituzionale e Missione](#)
 - 3.3 [Albero della performance](#)
4. [Analisi del contesto](#)
 - 4.1 [Analisi del contesto esterno](#)
 - 4.2 [Analisi del contesto interno](#)
5. [Obiettivi strategici](#)
6. [Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi](#)
7. [Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance](#)

1. Presentazione del piano

Il decreto legislativo 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente il Piano della Performance, strumento di avvio del ciclo di gestione della performance. Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

Il Piano definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi.

Il presente Piano della Performance 2016-2019 è stato redatto secondo le indicazioni diramate dalla CIVIT (oggi ANAC), per quanto compatibili e applicabili all'ordinamento scolastico, e contenute nelle delibere n.112/2010, n. 1/2012 e n. 6/2013.

L'approvazione della legge 13 luglio 2015 n. 107 ha introdotto il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia.

Il piano è coerente con gli obiettivi generali ed educativi dei diversi tipi e indirizzi di studi, determinati a livello nazionale, e riflette le esigenze del contesto culturale, sociale ed economico della realtà locale, tenendo conto della programmazione territoriale dell'offerta formativa. Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, valorizza le corrispondenti professionalità e indica gli insegnamenti e le discipline tali da coprire il fabbisogno dei posti comuni e di sostegno dell'organico dell'autonomia, sulla base del monte orario degli insegnamenti, con riferimento anche alla quota di autonomia dei curricula e agli spazi di flessibilità, nonché del numero di alunni con disabilità, e il fabbisogno dei posti per il potenziamento dell'offerta formativa. Il piano indica altresì il fabbisogno relativo ai posti del personale amministrativo, tecnico e ausiliario, il fabbisogno di infrastrutture e di attrezzature materiali, nonché i piani di miglioramento dell'istituzione scolastica previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80.

Il predetto piano contiene anche la programmazione delle attività formative rivolte al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario, nonché la definizione delle risorse occorrenti in base alla quantificazione disposta per le istituzioni scolastiche. Il piano può essere rivisto annualmente entro il mese di ottobre.

Il Piano della Performance mutua le aree e gli obiettivi dal Piano di Miglioramento incluso nel PTOF, integrandoli con le dimensioni degli obiettivi strategici per l'azione amministrativa definiti a livello nazionale, con particolare riferimento ai processi di dematerializzazione, accessibilità e trasparenza, e i relativi obiettivi operativi, che includono parte dell'attività istituzionale ordinaria a carattere permanente, ricorrente o continuativo.

Sono stati inoltre definiti gli indicatori preposti alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi; per ciascun indicatore sono stati esplicitati: metriche e valore obiettivo.

Più in generale l'Istituto ha allineato questi due documenti di pianificazione: il Piano della Performance è strumentale alla realizzazione del Piano Triennale dell'Offerta Formativa 2016-2019.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

L'analisi di contesto e le informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni sono state oggetto di attenta riflessione durante il processo di autovalutazione, svolto ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80 "Regolamento sul sistema nazionale di valutazione in materia di istruzione e formazione".

Gli esiti sono estesamente documentati nel rapporto di autovalutazione, disponibile sulla piattaforma del MIUR Scuolainchiaro a questo [link](#).

2.1 Chi siamo

L'Istituto Comprensivo "Enrico Fermi" di Carvico si è costituito il 1 settembre 2000 dall'accorpamento delle preesistenti scuole elementari e medie dei Comuni di Carvico, Sotto il Monte e Villa d'Adda.

Lo Statuto è stato approvato dal Consiglio d'Istituto con delibera n.134 del 26 gennaio 2015.

2.2 Cosa facciamo

La nostra scuola fa parte del sistema nazionale di istruzione ed è orientata al successo formativo e alla promozione della crescita educativa e del benessere di ogni studente. Vuole essere una scuola aperta all'innovazione, rispettosa delle differenze, inclusiva.

2.3 Come operiamo

Rapporti Istituzionali

L'Istituto ha sede in edifici di proprietà dei Comuni di Carvico, Sotto il Monte Giovanni XXIII e Villa d'Adda, con specifica destinazione all'uso. Dipende dal MIUR per il finanziamento delle attività e per le norme che regolano gli aspetti amministrativi, gestionali e di programmazione e valutazione dei percorsi di istruzione. Dipende dall'USR per l'assegnazione del personale.

Ha autonomia funzionale ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999 n. 275 Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, per la definizione del Piano delle Attività Formative e la gestione delle risorse, che rende trasparenti e pubbliche nei documenti del POF e del Programma Annuale.

Organi della scuola

Sono organi della scuola:

Il Dirigente Scolastico

Il Consiglio d'Istituto

Il Collegio dei Docenti

Il Dirigente Scolastico

Ha la legale rappresentanza dell'istituzione scolastica ad ogni effetto di legge. E' organo individuale, rappresenta l'unitarietà dell'istituzione medesima ed assume ogni responsabilità gestionale della stessa. Deve conseguire contrattualmente gli obiettivi così come è previsto dall'art. 25 del D.Lgs n. 165/2001. Il dirigente scolastico, inquadrato nella dirigenza dello stato (Area V della Dirigenza), è, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs 165/2001, responsabile della gestione delle

risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia ed è il titolare delle relazioni sindacali.

Ai sensi del D.I. n° 44/2001, firma gli ordini contabili (reversali e mandati) congiuntamente al Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi (artt. 10 e 12 c. 1);

assume impegni di spesa (art. 11 c. 3) con riferimento alle disponibilità del Programma annuale deliberato dal Consiglio d'Istituto.

Si avvale dell'attività istruttoria del Direttore dei servizi generali e amministrativi (art. 32 c. 3).

Il Consiglio d'Istituto

Il Consiglio di Istituto è un Organo Collegiale obbligatorio in tutte le scuole.

E' l'organo di indirizzo politico della scuola, dove sono rappresentate tutte le componenti dell'Istituto (docenti, genitori e personale non docente), con un numero di rappresentanti variabile a seconda delle dimensioni della scuola. Per scuole con più di 500 alunni il Consiglio d'Istituto è composto da 19 membri: il Dirigente scolastico, 8 rappresentanti del personale docente, 8 rappresentanti dei genitori degli alunni, 2 rappresentanti del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

Delibera in ordine:

- a. alla accettazione e alla rinuncia di legati, eredità e donazioni;
- b. alla costituzione o compartecipazione a fondazioni;
- c. all'istituzione o compartecipazione a borse di studio;
- d. all'accensione di mutui e in genere ai contratti di durata pluriennale;
- e. ai contratti di alienazione, trasferimento, costituzione, modificazione di diritti reali su beni immobili appartenenti alla istituzione scolastica, previa verifica, in caso di alienazione di beni pervenuti per effetto di successioni a causa di morte e donazioni, della mancanza di condizioni ostative o disposizioni modali che ostino alla dismissione del bene;
- f. all'adesione a reti di scuole e consorzi;
- g. all'utilizzazione economica delle opere dell'ingegno;
- h. alla partecipazione della scuola ad iniziative che comportino il coinvolgimento di agenzie, enti, università, soggetti pubblici o privati;
- i. all'eventuale individuazione del superiore limite di spesa di cui all'articolo 34, c. 1 del D.I. 44/2001;
- l. all'acquisto di immobili.
- m. alla determinazione dei criteri e dei limiti per lo svolgimento, da parte del dirigente, delle seguenti attività negoziali:
 1. contratti di sponsorizzazione;
 2. contratti di locazione di immobili;
 3. utilizzazione di locali, beni o siti informatici, appartenenti alla istituzione scolastica, da parte di soggetti terzi; convenzioni relative a prestazioni del personale della scuola e degli alunni per conto terzi;
 4. alienazione di beni e servizi prodotti nell'esercizio di attività didattiche o programmate a favore di terzi;
 - 5 acquisto ed alienazione di titoli di Stato;
 6. contratti di prestazione d'opera con esperti per particolari attività ed insegnamenti;
 7. partecipazione a progetti internazionali.

Il Collegio dei Docenti

Il Collegio dei Docenti è formato dal Dirigente Scolastico e da tutti gli insegnanti.

È l'organo responsabile dell'organizzazione didattica ed educativa dell'Istituto.

Ha il compito di progettare, organizzare, verificare, controllare e valutare la vita didattica dell'Istituto.

E' articolato in Commissioni o gruppi di lavoro d'Istituto e di plesso.

Mezzi di finanziamento

I mezzi di finanziamento della scuola sono costituiti dai finanziamenti provenienti dallo Stato, dai contributi dei Piani di Diritto allo Studio approvati dalle Amministrazioni comunali e da qualunque contributo o finanziamento venga elargito dall'Ente Locale, dallo Stato o da Enti Europei e da privati, relativi a progetti dell'istituto.

3. Identità

3.1 L'amministrazione "in cifre"

Sede e articolazione del servizio

La sede legale dell'Istituto è in via Cavour, 9 a Carvico, presso la Scuola Primaria "Enrico Fermi".

L'Istituto si articola in sei plessi:

- Scuola Primaria "Enrico Fermi", in via Cavour, 9 a Carvico;
- Scuola Primaria "B. e M. Roncalli", in via Manzoni, 3 a Sotto il Monte Giovanni XXIII;
- Scuola Primaria "Don A.Benigni", in via Caderico, 3 a Villa d'Adda;
- Scuola Secondaria di Primo grado "Enrico Fermi", in via L.Villa, 1, Carvico;
- Scuola Secondaria di Primo grado "Padre D.M. Turoldo", in via Manzoni, 5, Sotto il Monte Giovanni XXIII;
- Scuole Secondaria di Primo grado "S. Giovanni Evangelista", in via S.Giovanni, 9, Villa d'Adda.

-

Popolazione Scolastica

Nell'anno scolastico 2015/16 l'Istituto comprende 54 classi così suddivise:

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Scuola Primaria di Carvico | 11 classi |
| Scuola Primaria di Sotto il Monte | 12 classi |
| Scuola Primaria di Villa d'Adda | 10 classi |
| Scuola Secondaria di Carvico | 6 classi |
| Scuola Secondaria di Sotto il Monte | 8 classi |
| Scuola Secondaria di Villa d'Adda | 7 classi |

Distribuzione degli alunni per classe (dati riferiti al 15 ottobre 2015)

Dati aggregati per l'Istituto

Scuole primarie

| | Numero di classi | Media alunni per classe |
|----------------|------------------|-------------------------|
| Classi prime | 6 | 21,66 |
| Classi seconde | 8 | 19,87 |
| Classi terze | 6 | 19,00 |
| Classi quarte | 7 | 20,28 |
| Classi quinte | 6 | 15,37 |

Scuole secondarie

| | Numero di classi | Media alunni per classe |
|----------------|------------------|-------------------------|
| Classi prime | 8 | 19,62 |
| Classi seconde | 7 | 21,00 |
| Classi terze | 6 | 21,16 |

Dati Personale Docente e ATA

Dati Personale - Data di riferimento: 15 ottobre 2015

La situazione del personale docente e ATA (organico di fatto) in servizio può così sintetizzarsi:

| DIRIGENTE SCOLASTICO | NUMERO |
|--|--------|
| <i>N.B. in presenza di cattedra o posto esterno il docente va rilevato solo dalla scuola di titolarità del posto</i> | |
| Insegnanti titolari a tempo indeterminato full-time | 71 |
| Insegnanti titolari a tempo indeterminato part-time | 10 |
| Insegnanti titolari di sostegno a tempo indeterminato full-time | 7 |
| Insegnanti titolari di sostegno a tempo indeterminato part-time | |
| Insegnanti su posto normale a tempo determinato con contratto annuale | |

| | |
|---|---------------|
| Insegnanti di sostegno a tempo determinato con contratto annuale | |
| Insegnanti a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno | 4 |
| Insegnanti di sostegno a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno | 16 |
| Insegnanti di religione a tempo indeterminato full-time | |
| Insegnanti di religione a tempo indeterminato part-time | |
| Insegnanti di religione incaricati annuali | 5 |
| Insegnanti su posto normale con contratto a tempo determinato su spezzone orario* | 6 |
| Insegnanti di sostegno con contratto a tempo determinato su spezzone orario* | |
| <i>*da censire solo presso la 1° scuola che stipula il primo contratto nel caso in cui il docente abbia più spezzoni e quindi abbia stipulato diversi contratti con altrettante scuole.</i> | |
| TOTALE PERSONALE DOCENTE | 119 |
| <i>N.B. il personale ATA va rilevato solo dalla scuola di titolarità del posto</i> | NUMERO |
| Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi | |
| Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi a tempo determinato | 1 |
| Coordinatore Amministrativo e Tecnico e/o Responsabile amministrativo | |
| Assistenti Amministrativi a tempo indeterminato | 3 |
| Assistenti Amministrativi a tempo determinato con contratto annuale | |
| Assistenti Amministrativi a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno | 1 |
| Assistenti Tecnici a tempo indeterminato | |
| Assistenti Tecnici a tempo determinato con contratto annuale | |
| Assistenti Tecnici a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno | |
| Collaboratori scolastici dei servizi a tempo indeterminato | |
| Collaboratori scolastici a tempo indeterminato | 15 |
| Collaboratori scolastici a tempo determinato con contratto annuale | |
| Collaboratori scolastici a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno | |
| Personale altri profili (guardarobiere, cuoco, infermiere) a tempo indeterminato | |
| Personale altri profili (guardarobiere, cuoco, infermiere) a tempo determinato con contratto annuale | |
| Personale altri profili (guardarobiere, cuoco, infermiere) a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno | |

| | |
|---|----|
| Personale ATA a tempo indeterminato part-time | 3 |
| TOTALE PERSONALE ATA | 23 |

3.2 Mandato istituzionale e missione

“Il sistema educativo di istruzione e di formazione si articola nella scuola dell'infanzia, in un primo ciclo che comprende la scuola primaria e la scuola secondaria di primo grado, e in un secondo ciclo che comprende il sistema dei licei ed il sistema dell'istruzione e della formazione professionale.” (legge 28 marzo 2003 n. 58. art. 2, lettera a).

Scopo dell'Istituto è di realizzare percorsi formativi nel primo ciclo di istruzione, definiti dal D.P.R. 20 marzo 2009, n.89 recante “Revisione dell'assetto ordinamentale, organizzativo e didattico della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione ai sensi dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”, con la finalità di rispondere a criteri di qualità ed efficienza del servizio, nel quadro della qualificazione dell'offerta formativa e nell'ambito di proficue collaborazioni tra l'amministrazione scolastica e i comuni interessati anche tra di loro consorziati.

3.3 Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che a partire dalla missione e visione si declina in tre livelli gerarchici:

- aree strategiche;
- obiettivi strategici;
- obiettivi operativi (si identificano con le azioni prioritarie per l'area strategica del successo formativo e con quelli strategici nell'area amministrativa).

Le aree strategiche sono articolate attorno al polo fondante della nostra scuola - il successo formativo - e all'attività amministrativo-gestionale, che è essenziale per garantire l'ordinato e efficiente svolgimento dell'attività didattica e formativa.

A. Successo formativo

Rispetto al successo formativo, gli obiettivi strategici sono identificati con le priorità del Rapporto di autovalutazione, mentre gli obiettivi operativi sono costituiti dalle Azioni prioritarie definite nel Piano di miglioramento:

Obiettivo 1 - Risultati scolastici

Priorità: Diminuire la variabilità fra le classi parallele all'interno di ciascun plesso e fra i plessi
 Traguardi: Ridurre il range di variabilità delle prove parallele interne nell'arco di un triennio, tenendo conto del grado di equeterogeneità delle classi

Obiettivo 2 - Risultati nelle prove standardizzate nazionali

Priorità: Diminuire la variabilità fra le classi parallele all'interno di ciascun plesso e fra i plessi
 Traguardi: Diminuire tendenzialmente il range di variabilità nei risultati INVALSI del 10% su un triennio

Obiettivo 3 - Competenze chiave di cittadinanza

Priorità: Migliorare l'autoregolazione nel contesto di gruppo

Traguardi: Rilevare e monitorare con rubriche le competenze sociali, anche in vista del modello di certificazione nazionale

Le azioni prioritarie sono così definite:

AP1 - Partecipare ad azioni di monitoraggio ambientale e a iniziative in collaborazione con gli enti locali per lo sviluppo delle competenze civiche

AP2 - Elaborazione di rubriche valutative comuni

AP3 - Elaborazione di percorsi di recupero comuni

AP4 - Elaborazione di verifiche parallele comuni

AP5 - Sviluppo di progetti trasversali per la didattica per competenze

AP6 - Attività di formazione sull'Index for Inclusion

AP7 - Sviluppo della competenza valutativa dei docenti anche attraverso metodi statistici

B. Attività amministrativo-gestionale

Gli obiettivi strategici dell'attività amministrativo-gestionale sono:

Obiettivo 1 - Migliorare la gestione delle risorse umane anche attraverso la formazione e i servizi per il personale

Obiettivo 2 - Presidiare l'attività dei servizi di segreteria in un'ottica di collaborazione e confronto con gli Istituti vicini e di rilevazione di customer satisfaction da parte degli utenti

4. Analisi del contesto

Il processo di pianificazione di un'organizzazione deve necessariamente prevedere una fase di analisi per delineare le caratteristiche essenziali della realtà entro cui l'organizzazione agisce e le risorse di cui dispone per operarvi al meglio.

Per le istituzioni scolastiche questa fase diagnostica si è realizzata nel processo che ha condotto al Rapporto di autovalutazione, nel quale sono stati specificati i punti di forza e di debolezza delle singole scuole e si è sviluppata un'analisi esterna delle minacce/opportunità date dal contesto in cui l'IC "Enrico Fermi" agisce.

I punti di forza sono le caratteristiche dell'organizzazione utili per raggiungere gli obiettivi, i punti di debolezza sono le caratteristiche dell'organizzazione che presentano margini di miglioramento e che sono ancora inadeguate al perseguimento degli obiettivi.

Le opportunità sono i fattori esterni che l'organizzazione può cogliere per migliorare il proprio posizionamento. I vincoli sono i fattori esterni che costituiscono un vincolo nell'operare dell'organizzazione, ovvero eventi che possono influenzare negativamente la performance.

4.1 Analisi del contesto esterno

Una dettagliata analisi del contesto esterno è disponibile nella relativa [sezione](#) del Rapporto di autovalutazione, alla quale si rimanda per una disamina esaustiva delle opportunità e dei vincoli.

La scuola agisce in un contesto di popolazione scolastica con indice ESCS medio-basso, può fungere da elemento catalizzatore e di crescita sotto il profilo dell'innovazione, al servizio non solo degli studenti e delle famiglie ma dell'intera comunità. La limitata incidenza di gruppi di studenti con particolari caratteristiche dal punto di vista della provenienza socio-economica consente la predisposizione di politiche d'intervento uniformi, a garanzia della piena inclusione di tutti gli studenti.

Sotto il profilo amministrativo, l'Istituto è coinvolto nel processo di rinnovamento della pubblica amministrazione italiana, con particolare riferimento ai processi di dematerializzazione e digitalizzazione e trasparenza.

4.2 Analisi del contesto interno

Punti di forza

La scuola impiega personale a tempo indeterminato relativamente giovane (la fascia d'età 35-44 anni è rappresentata in percentuale superiore rispetto alle medie provinciale, regionale e nazionale). Il personale è stabile (il 60,5% dei docenti ha un incarico presso la scuola da oltre dieci anni). Questo consente di progettare un'offerta formativa su un percorso pluriennale. - Il 17,6% dei docenti della primaria possiede una laurea.

L'Istituto ha inoltre intrapreso con convinzione un percorso di innovazione digitale per il potenziamento infrastrutturale sia delle risorse disponibili per i docenti e gli studenti che il personale di segreteria.

Punti di debolezza

Si registrano alcune criticità nel settore del personale amministrativo, sia per le restrizioni di organico introdotte dalle recenti disposizioni in tema di stabilizzazione della finanza pubblica sia per la necessità di assicurare un'adeguata formazione agli assistenti amministrativi, con particolare

riferimento ai nuovi sistemi digitali per la gestione del personale, alle procedure per gli acquisti con le procedure di derivazione comunitaria e all'area documentale (dematerializzazione).

5. Obiettivi strategici

Si indicano di seguito gli obiettivi strategici dell'Istituto.

Obiettivi strategici per il successo formativo

Obiettivo 1 - Risultati scolastici

Priorità: Diminuire la variabilità fra le classi parallele all'interno di ciascun plesso e fra i plessi
 Traguardi: Ridurre il range di variabilità delle prove parallele interne nell'arco di un triennio, tenendo conto del grado di equieterogeneità delle classi

Obiettivo 2 - Risultati nelle prove standardizzate nazionali

Priorità: Diminuire la variabilità fra le classi parallele all'interno di ciascun plesso e fra i plessi
 Traguardi: Diminuire tendenzialmente il range di variabilità nei risultati INVALSI del 10% su un triennio

Obiettivo 3 - Competenze chiave di cittadinanza

Priorità: Migliorare l'autoregolazione nel contesto di gruppo
 Traguardi: Rilevare e monitorare con rubriche le competenze sociali, anche in vista del modello di certificazione nazionale

Obiettivo 1 - Indicatori

| Esiti degli studenti (dalla sez. 5 del RAV) | Traguardo (dalla sez. 5 del RAV) | Indicatori scelti | Risultati attesi |
|---|--|------------------------|--|
| Diminuire la variabilità fra le classi parallele all'interno di ciascun plesso e fra i plessi | Ridurre il range di variabilità delle prove parallele interne nell'arco di un triennio, tenendo conto del grado di equieterogeneità delle classi | Analisi della varianza | Taratura dinamica rispetto ai dati dell'anno di test (2015-16) |

Obiettivo 2 - Indicatori

| Esiti degli studenti (dalla sez. 5 del RAV) | Traguardo (dalla sez. 5 del RAV) | Indicatori scelti | Risultati attesi |
|---|--|------------------------------------|--|
| Diminuire la variabilità fra le classi parallele all'interno di ciascun plesso e fra i plessi | Diminuire tendenzialmente il range di variabilità nei risultati INVALSI del 10% su un triennio | Varianza valutata dai dati INVALSI | Taratura dinamica rispetto ai dati dell'anno di test (2015-16) |

Obiettivo 3 - Indicatori

| Esiti degli studenti (dalla sez. 5 del RAV) | Traguardo (dalla sez. 5 del RAV) | Indicatori scelti | Risultati attesi |
|---|---|---|--|
| Competenze chiave e di cittadinanza | Migliorare l'autoregolazione nel contesto di gruppo | In fase di definizione in attesa del modello di certificazione nazionale delle competenze | Taratura dinamica rispetto ai dati dell'anno di test (2015-16) |

Obiettivi strategici per l'attività amministrativo-gestionale

Obiettivo 1 - Migliorare la gestione delle risorse umane anche attraverso la formazione e i servizi per il personale

Indicatori di monitoraggio

| Indicatore | Metrica | Target |
|--|--|---|
| Attività di formazione e supporto ai procedimenti amministrativi | Numero di attività di formazione erogate, anche in modalità di supporto e consulenza | non inferiore al valore dell'a.s. 2014-15 |
| Estensione dei servizi digitali | Numero di servizi digitali per il personale attivati | non inferiore al valore dell'a.s. 2014-15 |

Obiettivo 2 - Presidiare l'attività dei servizi di segreteria in un'ottica di collaborazione e confronto con gli Istituti vicini e di rilevazione di customer satisfaction da parte degli utenti

| Indicatore | Metrica | Target |
|---|---|--|
| Efficienza amministrativa | Tempo medio di conclusione dei procedimenti Questo dato viene comunicato al Dirigente dal DSGA | almeno il 75% dei procedimenti deve essere concluso entro 25 giorni dall'apertura del fascicolo (se non è previsto per legge un termine inferiore) |
| Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale | Questionario sui servizi tecnico-amministrativi della scuola: media dei giudizi dei docenti in merito alla domanda "in riferimento ai | in media con quello delle scuole vicine, dove il dato è disponibile |

| | | |
|--|---|--|
| | servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-6 | |
|--|---|--|

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Complessivamente gli obiettivi sono classificabili nell'ambito delle seguenti linee di azione:

- semplificazione gestionale con riferimento ai piccoli processi quotidiani/prassi con il fine di rendere più possibile fluidi i flussi di lavoro. Un ruolo centrale è assunto dall'azione/formazione del personale amministrativo;
- presidio dell'organizzazione con particolare attenzione alle performance amministrative e al ruolo delle figure dello staff di dirigenza, in relazione al loro ruolo di "cerniera" e di supporto e coordinamento dell'azione del Dirigente;
- individuazione di indicatori di funzionamento organizzativo nell'ottica miglioramento del servizio erogato;
- rilevazione della qualità dei servizi interni ed esterni erogati (customer satisfaction);
- razionalizzazione di attività per alcune aree (protocollo informatico) per garantire l'ottimizzazione dell'impiego del personale amministrativo disponibile.

Sotto il profilo metodologico il piano è stato definito con particolare attenzione a:

- individuazione di un numero congruo e realistico di obiettivi;
- identificazione puntuale degli obiettivi in vista del monitoraggio del loro raggiungimento e della loro fattibilità, anche con riferimento alle azioni prioritarie.

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano

La definizione dell'identità dell'organizzazione, l'analisi del contesto interno ed esterno, la definizione degli obiettivi e delle strategie e delle azioni prioritarie sono state realizzate nell'ambito del processo di autovalutazione culminato con l'adozione del Rapporto di autovalutazione, durante l'intero anno scolastico 2015-16. Gli obiettivi dell'area amministrativo-gestionale sono funzionalmente correlati a quelli individuati nel Rapporto di autovalutazione e alle necessità di adeguamento alle disposizioni in tema di dematerializzazione e trasparenza.

7.2 Condivisione con gli organi di governo

Il Piano della performance è sottoposto al Consiglio d'Istituto per l'approvazione.

7.3 Revisione del sistema

La revisione del sistema è frutto delle evidenze emerse in sede di monitoraggio qualitativo e quantitativo. Il processo è di competenza del Dirigente, che verifica periodicamente lo stato di realizzazione degli obiettivi di progetto sulla base dell'andamento gestionale e del contesto esterno, con cadenza semestrale.

7.4 Comunicazione del piano all'interno e all'esterno

Il piano è pubblicato sul sito web dell'Istituzione scolastica e diffuso con il canale telematico della posta elettronica interna a tutti i membri dell'organizzazione.

7.5 Elaborazione della relazione sulla performance

La relazione esplicherà il raggiungimento o meno degli obiettivi contenuti nel Piano, con riferimento alle evidenze degli indicatori definiti nel Piano. Il documento costituisce un elemento rilevante per l'aggiornamento annuale del Piano della Performance.