

Rapporto di Auto Valutazione

A. S.
2017-18



Documento redatto dal G.A.V., con la collaborazione dello Staff di Dirigenza, utilizzando il modello C.A.F. per la Pubblica Amministrazione.

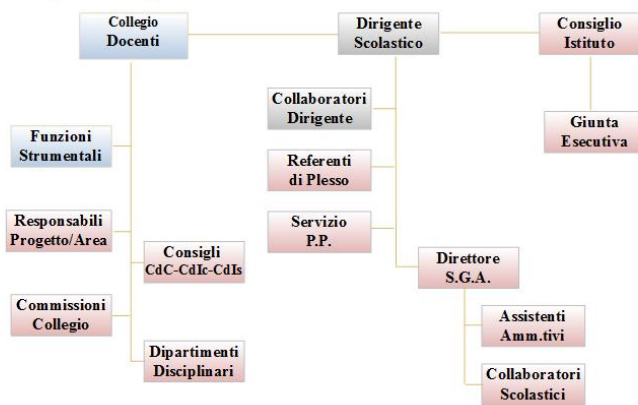
Critero 1: Leadership

1.1. Orientare l'organizzazione, attraverso lo sviluppo di una mission, una vision e dei valori

Sintesi complessiva del sottocriterio

In tutte le Istituzioni Scolastiche in Italia ci sono solo due figure dirigenziali, il Dirigente Scolastico (di seguito Dirigente o DS) e il Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi (di seguito Direttore SGA o DSGA). In assenza di figure intermedie di sistema, il Dirigente nomina, su indicazioni del Collegio dei Docenti (di seguito CcD), un Responsabile di plesso per ognuno dei 12 plessi scolastici dell'Istituto e alcune Funzioni Strumentali (di seguito FS) e Responsabili d'Area, al fine di presidiare le aree strategiche di sviluppo dell'Istituto.

Organigramma d'Istituto



Per sua prerogativa infine il DS nomina due Collaboratori del Dirigente, di cui il 1° Collaboratore Vicario può avere un esonero parziale o totale dall'insegnamento. La leadership diffusa, tipica della scuola, si esprime attraverso le deleghe dirigenziali esplicitate negli incarichi ufficiali assegnati ai membri dello staff. I membri dello staff sono incentivati col Fondo dell'Istituzione Scolastica (FIS), a seguito della contrattazione integrativa tra DS e RSU dell'Istituto, rispetto alle funzioni svolte e alle deleghe assegnate.

La Mission della scuola nasce dalla norma relativa all'Autonomia delle II.SS. (DPR 275/1999, ai sensi dell'art.21 della legge n.59/1997). L'Istituto, nell'ottica delle indicazioni dettate dal MIUR, si propone di dare identità a una scuola che stia al passo con i tempi, affinché l'alunno diventi interlocutore attivo in un reale rapporto con il mondo.

Continuità, partecipazione, interazione sono passaggi decisivi e migliorativi nel definire le condizioni di una continuità verticale e orizzontale costruttiva. Il Piano dell'Offerta Formativa annuale (POF) riporta lo schema qui ripreso.



✓

- ✓ La Vision dell'Istituto si esplicita dalla lettura della realtà del Comprensivo nell'a.s. 2014-15, dalla quale sono emersi per il successivo triennio le seguenti priorità d'intervento da parte della Dirigenza:
- promuovere il successo formativo, migliorando i processi di apprendimento, innalzando il livello delle competenze in uscita e razionalizzando la progettazione didattica con il territorio;
 - sviluppare l'Identità dell'Istituto attorno a tre obiettivi strategici;
 - orientare il fund-raising verso la formazione del personale, viste le croniche carenze di investimenti da parte del M.I.U.R.;

- migliorare la comunicazione interna e tra scuola-famiglia, al fine di aumentare il coinvolgimento del personale e delle famiglie nel processo di miglioramento continuo.

L'Istituto intende offrire agli alunni, quale valore identitario, l'opportunità di sviluppare convinzioni e atteggiamenti che determinino le premesse favorevoli al realizzarsi di una comunità solidale, quali: lo star bene a scuola, lo sviluppo della responsabilità individuale e collettiva, l'acquisizione dell'autonomia di scelta e di decisione, lo sviluppo di accoglienza, cooperazione e solidarietà come pratica consapevole di cittadinanza attiva.

Il DS ha condiviso con lo Staff tre obiettivi strategici ("Continuità didattica" tra ordini scolastici - "Musica nella didattica" quotidiana - "Alimentazione, sport e salute") da inserire nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF) per il triennio 2016-19. Gli Organi Collegiali (OO.CC.) dell'Istituto hanno deliberato l'approvazione del PTOF.

I tre obiettivi strategici sono presidiati da una FS che, coordinando la propria Commissione, pianifica, realizza e monitora l'attività annuale di sostegno all'obiettivo assegnato.

Non c'è stato ancora un forte coinvolgimento dei portatori di interesse nella condivisione della Vision dell'Istituto, pertanto ogni azione sarà valutata in sede di Piano di Miglioramento.

Mission, Vision e Valori istituzionali sono riportati e quindi diffusi attraverso la pubblicazione del POF, del PTOF e del Bilancio Sociale (BS).

Il POF, in versione sintetica, viene annualmente presentato alle famiglie dei nuovi alunni iscritti, mentre per il BS, dopo la presentazione agli stakeholders delle prime due versioni, si è scelto di pubblicarlo con cadenza triennale, seguendo il percorso del Piano di Miglioramento (PdM). Questa scelta in particolare è legata all'esigenza di presentare le azioni di miglioramento intraprese e fornire risultati tangibili all'utenza.

Gli obiettivi strategici vengono esplicitati, in un incontro dedicato nel mese di giugno, anche a tutti gli stakeholders che collaborano con l'Istituto per il Miglioramento dell'Offerta Formativa (MOF).

Al fine di migliorare la comunicazione istituzionale è stata anche costituita un'apposita Commissione, che ha prodotto il primo Piano Annuale della Comunicazione, ma le azioni migliorative fanno ancora parte del Piano di Miglioramento in fase di attuazione.

L'azione di revisione di Mission, Vision e Valori viene annualmente presa in carico dalla Commissione coordinata dalla FS e attuata solo in occasione di eventi radicali, come ad esempio nell'a.s. 2015-16, a seguito dell'accorpamento tra il nostro Istituto e quello di Annone V.

Ai Responsabili di plesso inoltre il DS affida il compito di gestire i rapporti e gli eventuali conflitti tra il personale e tra operatori scolastici e utenti. A seguito del "filtro" effettuato dai Responsabili, il DS interviene in prima persona, gestendo incontri e colloqui o intervenendo con propri provvedimenti.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Piano dell'Offerta Formativa (P.O.F.) - Piano Triennale dell'Offerta Formativa (P.T.O.F.) - Piano di Miglioramento (PdM) - Bilancio Sociale (B.S.) - Piano Annuale della Comunicazione (P.A.C.) - Piano Annuale dell'Inclusione (P.A.I.).

Punti di forza

Punto di forza indiscutibile nell'Istituto è la disponibilità e la partecipazione corale dello STAFF dirigenziale, anche se nella scuola le figure di sistema non sono codificate contrattualmente.

Punti di debolezza

L'elemento debole è costituito dalla grande dispersione del personale scolastico e dalla difficoltà di trovare momenti istituzionali per promuovere mission, vision e valori.

Idee per il miglioramento

Il Responsabile della Comunicazione ha proposto un'organizzazione strutturata degli incontri di STAFF, da inserire nel PAC, al fine di garantire il regolare flusso informativo in tutto l'Istituto.

Nel Piano di Miglioramento sono inseriti specifici progetti per implementare le procedure legate alla comunicazione istituzionale.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Critero 1: Leadership

1.2 Gestire l'organizzazione, le sue performance e il suo miglioramento continuo

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'attuale Dirigente ha organizzato la struttura gestionale, nominando due propri Collaboratori, come previsto per norma e istituendo lo Staff di Dirigenza e lo Staff tecnico. Il primo, composto dai Responsabili di plesso, ha il compito di gestire l'organizzazione didattica del singolo plesso scolastico (orari, sostituzione del personale assente, vigilanza minori, manutenzione locali e strumenti ecc...), mentre al secondo sono assegnate funzioni relative al presidio delle rispettive Aree di competenza (POF, inclusione, formazione, progettualità, obiettivi strategici ecc...). I due Collaboratori fanno parte dello Staff di Dirigenza, ma partecipano costantemente, con funzioni di supporto al Dirigente, a tutte le riunioni collegiali.

L'atto di nomina da parte del Dirigente prevede precise deleghe, sulla base dei compiti assegnati, e un compenso definito in sede di contrattazione integrativa d'Istituto tra Dirigenza e RSU d'Istituto. Il quadro completo delle competenze risulta dal Funzionigramma del personale docente.

La gestione dello Staff di Dirigenza viene pianificata annualmente, fissando uno scadenario e stabilendo collegialmente le priorità d'intervento. Durante le riunioni ordinarie si discute l'ordine del giorno e s'avanzano proposte per il miglioramento gestionale dei singoli plessi. Ai Responsabili viene richiesto in particolare di redigere e aggiornare i Regolamenti di plesso, che sono pubblicati sul sito istituzionale.

Lo Staff tecnico viene convocato di norma due volta all’anno, tranne in casi di particolare rilevanza, per definire i piani di lavoro delle FF.SS. E dei Responsabili d’Area e per definire la rendicontazione annuale da presentare al CdD.

Per il personale Ausiliario Tecnico Amministrativo (di seguito ATA) DSGA e DS concordano la struttura organizzativa degli uffici di segreteria e la gestione dei plessi scolastici. Il quadro generale dei compiti e delle deleghe è riassunto nel Funzionigramma del personale ATA.

Per quanto concerne la comunicazione delle scelte decisionali al personale docente, si utilizzano le riunioni del CdD calendarizzate annualmente o convocate appositamente in sede straordinaria. Al personale ATA DS e DSGA si rivolgono in apposite riunioni collegiali o di plesso, secondo le necessità del momento.

In particolare, gli esiti delle indagini conoscitive sul grado di soddisfazione del personale sono illustrati dalla F.S. Per la Qualità l’Autovalutazione e discussi alla presenza di DS e DSGA.

A tale proposito si ricorda che nell’Istituto viene promossa la cultura dell’autovalutazione e della rendicontazione sociale, anche attraverso un percorso di benchlearning con 4 Istituti del territorio.

E’ stato infine elaborato il Piano Annuale della Comunicazione (P.A.C.), con l’obiettivo di dare efficacia alla comunicazione interna ed esterna; sono state predisposte alcune procedure e un intervento di miglioramento, nel quale è coinvolto tutto lo staff.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Funzionigramma personale docente e ATA - Quadro generale incarichi - Schema di Atto di nomina - Procedure d’Istituto - Questionari di soddisfazione - Convenzione benchlearning.

Punti di forza

Gli incontri di STAFF consentono il continuo flusso di informazioni, migliorandone la diffusione presso il personale.

Per processare tutti i documenti nel rispetto delle disposizioni legislative in merito alla dematerializzazione della P.A., l’Istituto ha acquisito un pacchetto integrato che prevede: registro elettronico – segreteria digitale – sito web

Punti di debolezza

Le dimensioni dell’Istituto e la dispersione dei 12 plessi in 4 Comuni rende molto complessa la comunicazione sia interna che esterna.

Idee per il miglioramento

L’istituzione di un’apposita Commissione composta da docenti e personale ATA e l’elaborazione del P.A.C. costituiscono i principali interventi per predisporre il miglioramento continuo.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell’organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L’esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell’organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio CHECK	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio ACT	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Critero 1: Leadership

1.3 Motivare e supportare il personale dell'organizzazione e agire come modello di ruolo

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il Dirigente e i docenti leader si fanno promotori di attività di aggiornamento, gestendo i lavori di gruppo e le commissioni del CdD, partecipandovi attivamente e stimolando così l'apprendimento di tutta l'organizzazione. Il DS inoltre attiva una serie di incontri informali coi membri dello Staff, anche utilizzando le odierne risorse delle TLC, al fine di sostenere l'azione dei collaboratori e di ottenere pareri informali e suggerimenti cui uniformare il proprio percorso dirigenziale. A loro volta i docenti leader si fanno carico di diffondere nei confronti di tutto il personale il senso di appartenenza all'Istituzione scolastica e la responsabilità del risultato da raggiungere.

Per diffondere una leadership condivisa, il Dirigente utilizza l'istituto della delega, individuando i docenti più disponibili e con curricula adeguati al compito da assegnare. Attraverso interviste e colloqui mirati e indirizzandoli all'assunzione di incarichi di coordinamento e referenza, che sono incentivati attraverso il contratto integrativo d'Istituto, costruisce la rete relazionale che diventa il tessuto sul quale condividere l'empowerment.

Fondamentale risulta l'attività formativa rivolta allo Staff, nella consapevolezza dell'importanza della condivisione gestionale nella promozione di una cultura dell'autovalutazione, dell'innovazione e del miglioramento.

Il D.S. e lo Staff partecipano agli incontri ufficiali di presentazione delle attività didattiche particolarmente significative, incentivando con menzioni pubbliche il personale interno e ringraziando i soggetti esterni coinvolti.

Il DS infine riceve personalmente tutti i dipendenti dell'Istituto, in occasione di richieste relative a bisogni personali, indirizzandoli e sostenendo una soluzione di reciproca soddisfazione.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Atti di nomina di tutti i componenti dello STAFF - Contratto integrativo d'Istituto

Punti di forza

La delega da parte del Dirigente sviluppa il livello di responsabilità dei singoli e migliora il senso di appartenenza all'organizzazione mediante la gratificazione.

Punti di debolezza

L'assenza di riconoscimento normativo delle figure di sistema non garantisce la continuità dell'azione organizzativa.

Le esigue risorse del Fondo dell'Istituzione Scolastica (F.I.S.) e la necessaria contrattazione con le parti sociali consentono uno scarso riconoscimento economico al personale disponibile, ingenerando stanchezza nel tempo.

Idee per il miglioramento

Nel presente a.s. si è appena concluso un percorso formativo per il gruppo misto di 4 Istituti per la gestione del Benchlearning, al quale è stato invitato anche lo Staff.

Si prevede un'ulteriore momento formativo, dedicato esclusivamente allo Staff, al fine di implementare la diffusione della leadership.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

Criterio 1: Leadership

1.4 Gestire relazioni efficaci con le autorità politiche e gli altri portatori d'interesse

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto opera nel solco tracciato dalla normativa vigente in materia di pubblica istruzione, esercitando politiche di autonomia scolastica, come consentito nello specifico dalle relative leggi (L. 59/97 e DPR 275/99).

La Dirigenza e gli Uff. di segreteria mantengono i contatti con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (di seguito MIUR) e con gli Uffici scolastici dell'amministrazione periferica.

La Dirigenza cura costantemente i contatti con gli attori politici e con i portatori di interesse del territorio. In particolare il DS incontra periodicamente le Amministrazioni dei quattro Comuni nei quali opera, al fine di concordare gli interventi finanziari a sostegno dell'Offerta Formativa. Il DSGA mantiene rapporti quotidiani informali con gli Uff. comunali competenti in materia di istruzione, per la gestione dei servizi collaterali rivolti all'utenza (trasporto e refezione scolastici) e per la manutenzione ordinaria e straordinaria. Il DS inoltre organizza un incontro annuale con le Associazioni del territorio, nel quale vengono esplicitati gli obiettivi strategici dell'Istituto e si raccolgono le proposte progettuali degli esterni ai fini dell'Ampliamento dell'Offerta Formativa (di seguito AOF).

I rapporti con le famiglie vengono mantenuti di norma dall'ufficio di segreteria, mentre il D.S. riceve quotidianamente famiglie e docenti, previo appuntamento, al fine di discutere e risolvere i problemi inerenti l'organizzazione della didattica.

Docenti e Staff organizzano tutti quei momenti di vita sociale della scuola, che sono volti alla valorizzazione delle attività didattiche curricolari ed extra curricolari, facilitando il coinvolgimento di allievi e famiglie, attraverso rappresentazioni, concerti, mostre e partecipazione a manifestazioni sul territorio. La presentazione del Bilancio Sociale dell'Istituto (di seguito BS) costituisce un momento fondamentale di rendicontazione nei confronti di tutti i soggetti interessati alle politiche scolastiche e alloro impatto sulla società. Il BS rappresenta anche un mezzo efficace per ricercare la consapevolezza del ruolo della scuola a livello locale e per perseguire il riconoscimento da parte della comunità, tanto più che l'Istituto opera nel territorio di quattro comuni. un particolare riconoscimento deriva all'Istituto dal premio "Bravo ... e continua così", che vede la sponsorizzazione di privati, EE.LL. E un Istituto bancario.

La Dirigenza, con ai fini dell'idea della rendicontazione sociale, ha sviluppato una propria linea di *marketing* che prevede l'utilizzo di un elenco dei fornitori di beni e servizi, anche se non si tratta di un vero albo, dal quale attingere per rapportarsi col territorio. Ai fornitori in generale l'Istituto intende rapportarsi anche mediante un'indagine su grado di soddisfazione; infatti sono già stati approntati appositi questionari, non ancora somministrati, in quanto non condivisi coi tre Istituto convenzionati.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

*Corrispondenza con gli Enti Locali – Eventi e progetti pubblicati nel sito web - Modulistica per progetti (AOF)
- Elenchi fornitori beni e servizi - Elenco Associazioni.*

Punti di forza

Costituisce un punto di forza la conoscenza diretta e il contatto immediato e informale dell'Istituto con gli amministratori pubblici dei singoli Comuni.

Punti di debolezza

Difficili risultano i rapporti con gli Uffici scolastici della Provincia e della Regione per le distanze e le lungaggini nella comunicazione.

Il dialogo con 4 Comuni, nonostante il tentativo di convenzionarsi tra loro per la gestione dell'istruzione scolastica, rallenta e rende problematici tutti gli interventi della Dirigenza

Idee per il miglioramento

La Dirigenza intende impegnarsi nel richiedere un'implementazione degli accordi tra Comuni, pur nella consapevolezza che l'instabilità politica e il fisiologico turnover degli amministratori non facilitano il compito. L'utilizzo degli appositi questionari servirà a raccogliere anche i bisogni di EE.LL. E fornitori.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	15/5/4	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

Criterio 2: Strategia e Pianificazione

2.1 Raccogliere informazioni sui bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse e sugli aspetti rilevanti della gestione dell'organizzazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'IC individua come propri **principali portatori d'interesse** gli alunni e le famiglie, il personale docente e non, gli Enti Locali, le Associazioni Culturali e Sportive che operano nel territorio, l'ASL, le Università, la Rete scolastica e le Scuole Secondarie di Secondo Grado, l'USR e il MIUR; l'identificazione dei predetti portatori d'interesse è formalizzata, ormai da anni, nel POF e nel Bilancio Sociale (presentato agli stakeholders negli a.s. 2015/2016 e 2016/2017). Entrambi i documenti sono pubblicizzati attraverso il sito dell'IC.

La conoscenza dei bisogni degli **alunni** si concretizza attraverso l'analisi dei dati provenienti dai documenti prodotti dal personale docente al passaggio di ogni ordine scolastico, dai test in entrata, dai risultati scolastici rilevati in itinere e/o sommativi e analizzati per esiti finali, per aree e per ambiti disciplinari, dalla documentazione depositata agli atti pervenuta all'Istituto per mezzo dei genitori o tramite i servizi sanitari. I bisogni degli allievi sono, inoltre, rilevati dai docenti in occasione dei Consigli di Classe, di Interclasse e di Intersezione, attraverso i colloqui con le famiglie e gli incontri tra i vari segmenti dell'Istituto per il passaggio delle informazioni. Nel dettaglio, gli insegnanti dell'Infanzia redigono il Documento di Passaggio delle Informazioni e, a vantaggio degli alunni dell'ultimo anno, procedono all'applicazione del protocollo IPDA per la rilevazione tempestiva dei disturbi specifici d'apprendimento; gli insegnanti della Scuola Primaria compilano, in una riunione calendarizzata che prevede la partecipazione attiva e diretta dei colleghi della Secondaria, delle griglie di osservazione sugli apprendimenti, sui comportamenti, sulle esigenze personali, sui bisogni familiari e formativi degli allievi; gli insegnanti della Secondaria, all'inizio del triennio, somministrano prove standardizzate per la rilevazione dei DSA, i cui risultati sono alla base del processo di pianificazione e predisposizione di azioni a supporto dei bisogni specifici d'apprendimento degli allievi in situazione di difficoltà. Per delineare con maggiore completezza e puntualità il quadro dei bisogni degli allievi, i docenti, durante i Consigli di Classe, di Interclasse e di Intersezione calendarizzati, analizzano i risultati ottenuti dagli allievi nelle prove di passaggio delle classi-ponte, raccolgono, analizzano e riesaminano le osservazioni sistematiche ed i risultati delle verifiche formative, di quelle svolte in itinere e delle verifiche sommative relative alle singole discipline (i cui risultati sono comunicati tempestivamente alle famiglie attraverso il Registro Elettronico). La rilevazione dei bisogni degli alunni avviene, inoltre, mediante la somministrazione di un questionario di percezione del gradimento, somministrato con cadenza annuale (la restituzione dei risultati avviene annualmente in una riunione dedicata e il report viene pubblicizzato attraverso il sito dell'IC).

Per rilevare i bisogni delle **famiglie** l'IC si avvale della somministrazione di un questionario di percezione del gradimento (la restituzione dei risultati avviene, annualmente, in una riunione dedicata e il report pubblicizzato attraverso il sito dell'IC), della partecipazione attiva della componente genitoriale in qualità di membri del Consiglio d'Istituto, dei colloqui individuali calendarizzati e dei ricevimenti pomeridiani con cadenza quadrimestrale, degli incontri formali di Intersezione, Interclasse e Classe e delle informazioni che provengono dal Comitato dei Genitori.

La rilevazione dei bisogni del **personale docente** avviene mediante indagini conoscitive sulla formazione e attraverso un questionario di soddisfazione; concorrono, inoltre, al processo di rilevazione dei bisogni le riunioni di Staff e i lavori delle commissioni, le riunioni di interclasse tecniche e di dipartimenti, le assemblee sindacali e le riunioni svolte in fase di contrattazione, gli incontri individuali con il DS. La comunicazione delle azioni poste in essere avviene attraverso il sito dell'IC.

Per quanto concerne il **personale non docente** la rilevazione dei bisogni è condotta a partire dalla somministrazione di un questionario di percezione di soddisfazione (la cui restituzione ha luogo in occasione di un incontro dedicato), mediante le assemblee sindacali, attraverso la comunicazione diretta con i Responsabili di Plesso e con il DSGA. Nelle riunioni tra DS, DSGA e ATA vengono affrontati i problemi emersi e vengono formulate le relative proposte di miglioramento.

Le Figure strumentali e i Referenti di Area e di Progetto curano il rapporto con il Territorio, organizzando proposte/progetti utili ad incrementare l'Offerta Formativa dell'Istituto. Nell'ultimo triennio è stato avviato il processo di autovalutazione e di Benchlearning con 4 Istituti del territorio, al fine di far emergere il grado di soddisfazione degli stakeholders.

La rilevazione dei bisogni dei **soggetti esterni** avviene nel corso di un incontro ad hoc che ha luogo al termine dell'anno scolastico (tra maggio e luglio) e mira alla definizione delle linee progettuali a partire dalle quali costruire le attività da implementare nel corso del successivo anno scolastico.

La rilevazione dei bisogni degli **Enti Locali** avviene nel corso di incontri annuali calendarizzati ad inizio anno o effettuati in base all'insorgere di urgenze contingenti.

Per quanto concerne l'**analisi delle performance**, la raccolta e la pubblicizzazione dei risultati è affidata a specifici gruppi di lavoro: la Commissione Autovalutazione raccoglie, analizza e riesamina i risultati di performance degli alunni attraverso l'analisi dei risultati INVALSI restituendo i dati al personale docente nel corso di un Collegio Docenti. I singoli docenti analizzano i risultati d'apprendimento in occasione dei C. di C. attraverso la compilazione e l'analisi della scheda di valutazione intermedia e di fine quadrimestre. La Commissione Orientamento raccoglie gli esiti scolastici al termine del primo anno di frequenza degli ex-alunni iscritti alle Scuole Secondarie di Secondo Grado.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

POF - Verbali di Consigli, Commissioni e gruppi di lavoro - Documenti di passaggio e griglie di rilevazione Documenti per IPDA - Certificati delle Competenze – prove di passaggio tra “classi ponte” - Verbali di riunioni tra DS e docenti e tra DSGA e personale ATA - Relazioni di FF.SS. e Responsabili d’Area - Report del Benchlearning.

Punti di forza

L'Istituto raccoglie in modo sistematico le informazioni relative ai bisogni e alle aspettative dei portatori d'interesse per condurre una diagnosi di rilevazione delle criticità e dei punti di forza in sede di: riunioni di staff e/o commissioni o focus group.

Punti di debolezza

Le dimensioni dell'Istituto, dislocato su quattro Comuni, nonché l'alta presenza di alunni stranieri non sempre favoriscono un monitoraggio costante e/o completo delle azioni di miglioramento. Pur avendo il nostro Istituto investito molte risorse in termini di innovazione informatica, non è ancora soddisfacente l'utilizzo, in maniera strutturale e sistematica, dei mezzi di comunicazione esistenti, ancora poco fruibili dai portatori d'interesse.

Idee per il miglioramento

Somministrazione di questionari di customer satisfaction ai portatori d'interesse esterni che svolgono alcune attività all'interno dell'Istituto.

Individuare e utilizzare nuovi strumenti di comunicazione idonei ad incrementare la comunicazione e a soddisfare i bisogni degli stakeholders (mediante ad esempio sms, twitter, newsletter,...)

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio PLAN	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio DO	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio CHECK	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio ACT	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Critero 2: Strategia e Pianificazione

2.2 Sviluppare strategie e piani tenendo in considerazione le informazioni raccolte

Sintesi complessiva del sottocriterio

All'inizio dell'anno scolastico il Collegio dei Docenti, in base ai bisogni formativi ricavati:

- dal POF;
- dai questionari di soddisfazione somministrati al personale docente e non docente;
- dagli esiti scolastici raccolti dalla commissione Orientamento;
- dagli incontri con soggetti esterni ed Enti locali;
- dall'analisi della performance a cura della commissione AV

individua le aree di intervento delle Funzioni Strumentali e dei Referenti d'Area, al fine di programmare politiche e strategie rivolte alla soddisfazione dei bisogni di tutti i portatori di interesse.

Il Dirigente attribuisce i compiti alle figure di sistema: Collaboratori del D.S., Referenti di Plesso, Referenti d'Area, Figure Strumentali, membri Commissioni, predisporre il piano annuale delle attività del personale docente e pianifica incontri periodici con lo Staff di dirigenza.

Il D.S. coadiuvato dal D.S.G.A. predisporre il Programma Annuale, sulla base del P.O.F., e il piano annuale delle attività del personale A.T.A. e lo presenta al C.d.I. Gestisce inoltre i rapporti con i diversi fornitori, utili al regolare svolgimento delle diverse attività dell'Istituto.

Il D.S. assegna i docenti alle classi/sezioni in base ai criteri contenuti nel P.O.F e il personale A.T.A. ai plessi, dopo aver acquisito il piano annuale delle attività predisposto dal D.S.G.A. e averlo presentato in sede di contrattazione d'Istituto.

Per sviluppare Politiche e Strategie, l'Istituzione Scolastica si attiva attraverso riunioni di Staff, riunioni con Enti, sedute del Consiglio d'Istituto, Commissioni di lavoro, incontri con specialisti ed esperti, incontri con i genitori, acquisizione di verbali delle Commissioni e relazioni finali delle F. S. e dei Responsabili d'Area.

Il C.d.D. approva le attività delle FF.SS. e a fine anno l'efficacia dei progetti e la loro eventuale riproponibilità.

Il D.S. controlla il rispetto della calendarizzazione delle attività gestionali e della loro documentazione.

Il Dirigente, visionati i risultati chiave ottenuti, rende partecipe il C.d.D. che fa proposte in ordine al miglioramento di Politiche e Strategie.

Il C.d.I., in base ai risultati chiave di prestazione e alle proposte di miglioramento dell'Offerta Formativa, verifica e approva la copertura finanziaria per lo sviluppo e l'aggiornamento delle Politiche e delle Strategie dell'Istituto, in base al POF e al P.A. presentato dal D.S.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali degli Organi Collegiali (OO.CC.) - P.O.F. - P.A. - Questionari di soddisfazione - Verbali delle Commissioni coinvolte - Accordi e Convenzioni con Enti Locali e soggetti esterni - Report performance degli alunni - Piano annuale delle attività del personale docente e A.T.A. - Piani annuali delle FF.SS. e dei Referenti d'Area - Atti di nomina dirigenziale - Relazioni finali di sistema e dei progetti attuati - Contratto integrativo d'Istituto - Presentazione del bilancio sociale.

Punti di forza

La composizione dello Staff è un punto di forza in quanto rappresentativo dei diversi ordini di scuola, dei quattro comuni e delle figure di Sistema.

La stessa struttura si ritrova anche nelle Commissioni che risultano così volutamente poco numerose.

L'organizzazione consolidata negli anni consente al Dirigente un'agevole individuazione e gestione delle figure di sistema che garantiscono spesso la continuità negli anni.

La stabilità dell'ufficio di segreteria e il turnover relativamente contenuto dei collaboratori scolastici permette al DSGA un'agevole gestione del personale ATA.

Punti di deboli

La continuità garantita dai referenti di sistema dipende spesso dal fatto che l'assunzione dell'incarico, molto oneroso sia dal punto di vista dell'impegno orario che delle responsabilità assunte, non è compensato da un adeguato corrispettivo economico e/o contrattuale. Pertanto le figure di sistema risultano essere spesso le stesse nel corso degli anni limitando la diffusione di pratiche e conoscenze all'interno di tutto l'Istituto.

L'articolazione e la complessità dell'Istituto non facilita il flusso delle informazioni.

Negli ultimi tre anni si è aggravata la gestione del personale ATA, a causa dei continui tagli da parte dell'Amministrazione centrale.

Idee per il miglioramento

Per favorire un ricambio delle Figure di Sistema sarebbe opportuno proporre una rotazione a cadenza biennale in cui chi ha già svolto precedentemente l'incarico funga da TUTOR alla figura entrante.

Prevedere nel Piano Annuale della Comunicazione (P.A.C.), alcuni strumenti di monitoraggio e format per la verbalizzazione delle riunioni di gestione dell'Istituto.

Riorganizzare l'assegnazione del personale ATA ai singoli plessi, tenendo conto della flessibilità di servizio nonché di un possibile utilizzo di figure di potenziamento fornite da enti esterni (amministrazioni comunali, ASL, personale in mobilità, volontari, agenzie internali).

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	<i>Punteggio PLAN</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO-	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	<i>Punteggio DO</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Punteggio CHECK		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree					
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Critero 2: Strategia e Pianificazione

2.3 Comunicare e implementare strategie e piani nell'intera organizzazione e riesaminarli regolarmente

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il nostro Istituto implementa le sue politiche e strategie ispirandosi alle Linee di Indirizzo contenute nel PTOF e nel POF.

La scuola traduce gli obiettivi strategici e operativi scelti dall'Istituzione definendo annualmente le priorità, stabilendo tempi, processi e struttura organizzativa attraverso il P.A. relativo al POF, i Piani di lavoro dei singoli docenti, i Piani di lavoro delle FF.SS. e i Responsabili d'Area, il Piano della Formazione, il PAC.

Le relative procedure sono redatte dalla Dirigenza, in stretta collaborazione coi Responsabili dei singoli settori, sia nell'area amministrativa che in quella didattica.

Per quanto concerne la didattica in particolare il C.d.D. delinea gli obiettivi formativi e traccia le linee guida per la costruzione del curriculum d'Istituto, mentre il C.d.I. delibera in merito al calendario scolastico, all'orario di apertura dell'Istituto e agli investimenti atti a sostenere l'intera attività didattica.

L'organizzazione didattica viene adeguata all'offerta formativa tenendo conto delle diverse esigenze dei gruppi e dei singoli all'interno del C. di C., C. d'IC e del C. d'IS.

I Docenti in particolare hanno il compito di costruire e aggiornare il curriculum d'Istituto, al quale poi si attengono per redigere i piani e le programmazioni annuali.

Nell'assetto dell'organizzazione interna, le figure di sistema (Funzioni Strumentali e Responsabili d'Area) agiscono in base a deleghe e compiti assegnati dal D.S all'inizio dell'anno scolastico, presidiando le Aree annualmente assegnate.

Per quanto riguarda i rapporti col territorio viene programmato un incontro annuale alla presenza del D.S. e dello staff per ricevere le proposte progettuali da presentare al C.d.D.

Annualmente il C.d.D. verifica la congruità delle politiche scolastiche rispetto alle dichiarazioni del POF, delegando la F.S. preposta ad apportare le opportune modifiche.

Nella formulazione delle proposte l'Istituto condivide con gli EE.LL. la gestione dei servizi di refezione e trasporto scolastico.

Per quanto concerne in particolare la gestione della sicurezza, l'Istituto segue i dettami di legge nella formazione degli addetti alle prove di evacuazione e al pronto soccorso. Ogni plesso è presidiato da un A.S.P.P. E da un adeguato numero addetti alla prevenzioni incendi e al primo soccorso.

Gli insegnanti verificano il raggiungimento, da parte degli allievi, degli obiettivi previsti dalle programmazioni e comunicano i risultati alle famiglie, con modalità concordate in C.d.D. (Assemblee, colloqui individuali, Registro Elettronico...).

Periodicamente l'utenza viene raggiunta da comunicazioni in forma scritta sull'andamento didattico-disciplinare degli alunni.

Il D.S. convoca periodicamente lo Staff per verificare i risultati delle strategie e dei Piani attivati e per progettare gli interventi di miglioramento sia nell'area didattica che in quella amministrativo-gestionale.

Il D.S. e il D.S.G.A. si rapportano quotidianamente per assumere le decisioni rispetto ai problemi gestionali di routine; programmano inoltre dei briefing a breve termine con il personale amministrativo per la gestione quotidiana.

All'interno del POF si esplicita all'utenza l'articolazione del tempo scuola (TN e TP) per ogni ordine scolastico, al fine di venire incontro alla realtà territoriale e alla richiesta delle famiglie.

Nel trattamento dei dati personali e sensibili il Dirigente, legale rappresentante dell'I.S., risulta esserne titolare. Pertanto nomina più responsabili, nei diversi settori, definendone i compiti e le responsabilità.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

P.O.F. - P.A. - P.T.O.F. - Piani di lavoro docenti - Piani di lavoro FF.SS. - Piano Triennale Formazione - P.A.C. - Nomine del D.S. - Procedure gestionali.

Punti di forza

Dirigenza, staff e segreteria hanno condiviso la necessità di avere Piani gestionali d'Istituto e relative Procedure e ciò ha consentito la redazione dei documenti a più mani, con beneficio della chiarezza e dell'applicabilità degli stessi.

Confronto tra Istituti in attività di Benchlearning.

Formazione delle figure appartenenti allo Staff.

Punti di debolezza

La difficoltà maggiore consiste nella pubblicizzazione dei documenti prodotti e nella diffusione delle prassi gestionali ai vari livelli dell'Organizzazione.

Idee per il miglioramento

Si stanno approntando i Piani per la gestione degli alunni e del personale, il Piano dell'accoglienza, il Piano per la continuità didattica e l'orientamento e le relative procedure gestionali.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

Criterio 2: Strategia e Pianificazione

2.4 Pianificare, attuare e riesaminare le politiche per l'innovazione e il cambiamento

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'intento di pianificare, attuare e riesaminare le possibili politiche per l'innovazione e il cambiamento del nostro Istituto a favore dei portatori di interesse, le azioni si sono concentrate sul versante amministrativo (es. la creazione di condizioni che agevolino l'attuazione delle procedure organizzative) e quello didattico (attraverso ad esempio la formazione, laboratori dipartimentali...)

- l'intervento amministrativo si concentrerà sulla gestione della comunicazione a tutti i livelli,
- quello didattico prevedrà una prima fase formativa sulla valutazione degli apprendimenti e sull'autovalutazione del lavoro dei docenti, una seconda fase di monitoraggio dell'esito della formazione stessa, una terza fase riguardante la condivisione degli esiti sulla misurazione degli apprendimenti e la valutazione delle competenze.

Gli indicatori da misurare e monitorare saranno riguarderanno la comunicazione e la valutazione.

Comunicazione:

- Segnalazioni di criticità pervenute al Dirigente e/o ai docenti dalle famiglie
- Criticità rilevate dagli insegnanti nella comunicazione con le famiglie
- Criticità rilevate nella comunicazione interna (tra docenti e segreteria e/o personale ATA, tra figure di sistema...)

Valutazione:

- Segnalazioni dei docenti relativi alla chiarezza e all'adeguatezza degli strumenti utilizzati nella valutazione
- Aggiornamento dei documenti relativi alla valutazione secondo le nuove normative ministeriali.

Il sito web dell'Istituto, il registro on-line, la segreteria digitale, l'incremento di materiale tecnologico per uso didattico (LIM, P.C. portatili, laboratori informatici...) costituiscono strumenti costantemente implementabili nel tempo per pianificare i cambiamenti che portano alla modernizzazione e all'innovazione.

Nella consapevolezza della necessità di validi strumenti di misurazione dell'efficacia delle attività volte all'innovazione della didattica, lo Staff insieme alle figure di sistema, hanno proposto al C.d.D. le seguenti ipotesi di pianificazione e sviluppo:

- rivisitazione della modulistica sulla Progettualità, sui Curricoli e sulle Competenze tenendo presente le innovazioni sociali, professionali, scientifiche e ministeriali;
- ridefinizione delle Aree progettuali;
- archiviazione, catalogazione e diffusione di materiali e metodi a supporto della didattica;
- divulgazione delle proposte effettuate dalle F.S., dalle Commissioni, dallo Staff, dai Referenti ecc..;
- pubblicizzazione e diffusione delle procedure standard prodotte e adottate dall'I.S.;
- aggiornamento e sviluppo del sito web, come strumento per la comunicazione interna ed esterna;
- velocizzazione della connessione INTERNET.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali delle Commissioni, degli OOGG, dello Staff - Relazione delle Funzioni Strumentali e dei Referenti d'Area - Piani di Lavoro delle Commissioni e dei team docenti - Sito web - Questionari di soddisfazione somministrati - Materiali prodotti nei percorsi di formazione (rubriche valutative, UDA, schede di passaggio, certificazione delle competenze, curriculum in verticale di Istituto ...)

Punti di forza

- Cultura della modernizzazione relativamente alla didattica e ai supporti tecnologici;
- Confronto e condivisione delle innovazioni fra i tre diversi ordini di scuola dei quattro comuni;
- Partecipazione costante alle diverse proposte formative svoltesi in Rete e interne all'Istituto;
- Costante monitoraggio delle azioni di miglioramento intraprese;
- Disponibilità di un cospicuo gruppo di docenti ad investire tempo lavorativo oltre il frontale di classe;

Punti di debolezza

- Limitato ricambio dei docenti impegnati nei processi organizzativi della modernizzazione e della Formazione;
- Non sempre le procedure relative alla comunicazione vengono rispettate dai soggetti coinvolti, poiché

- spesso complesse e articolate;
- Negli ultimi anni la formazione, per questioni anche economiche, è avvenuta con una modalità “ a cascata” escludendo pertanto un coinvolgimento diretto di gran parte dei docenti.

Idee per il miglioramento

- Aggiornamento del PdM con particolare riferimento ai punti strategici della Valutazione e della Comunicazione
- Incrementare lo scambio delle buone pratiche all'interno dell'Istituto con la condivisione in rete dei materiali prodotti, delle esperienze didattiche, dei processi di formazione intrapresi.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Critero 3: Personale

3.1. Pianificare, gestire e potenziare le risorse umane in modo trasparente in linea con la strategia e la pianificazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il DS si attiva per reperire organici adeguati alla realizzazione del PTOF, formula proposte e sostiene richieste presso UST e USR, anche rispetto all'organico dell'autonomia.

Le risorse date vengono poi assegnate, attraverso una rilevazione delle competenze e degli interessi del personale, in relazione ai bisogni dell'Istituzione Scolastica.

Il DS e il DSGA incontrano il personale neo assunto o trasferito presso l'Istituto per l'assegnazione dei posti disponibili, cercando di conciliare le esigenze della Scuola con quelle individuali.

Al fine di ottimizzare le risorse umane e finanziarie assegnate alla produzione e allo sviluppo dei servizi in rete, l'Istituto prevede:

- la formazione del personale per la sicurezza attraverso la convenzione con la Rete Si.Scu.Ve della Provincia di Venezia;
- la formazione per l'europrogettazione, con l'obiettivo di creare una staff misto da utilizzare nel settore specifico del fundraising a livello europeo;
- l'attività di Benchlearning co-gestita da 4 Istituti, al fine di creare una rete locale per l'autovalutazione.

Il personale può segnalarsi per ricoprire incarichi specifici e il DS, in collaborazione con lo STAFF, individua le figure utili, i relativi compiti e le competenze necessarie e redige il piano annuale delle attività. All'interno dei plessi si attribuiscono i diversi incarichi, possibilmente a rotazione in base alla disponibilità dei singoli, per aumentare il coinvolgimento e il grado di responsabilizzazione del personale.

I 2 Collaboratori del Dirigente e i Responsabili di plesso agiscono da facilitatori nei confronti di tutto il personale, facendo in modo che docenti e ATA siano informati dei reciproci incarichi e mansioni.

All'inizio dell'a.s. si indicano incontri con le famiglie per presentare l'organizzazione del personale.

La scuola, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, organizza il S.P.P. (Servizio di Prevenzione e Protezione) composto da: Dirigente, RSPP (Responsabile del SPP), RLS (responsabile lavoratori) e ASPP (uno per ogni plesso), occupandosi della formazione continua.

La scuola promuove e incoraggia le pari opportunità e il rispetto della diversità, ponendo tali obiettivi tra le finalità pedagogiche dell'insegnamento e attivando ogni iniziativa prevista dal PTOF.

L'attenzione all'equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata dei dipendenti si evidenzia nelle istruzioni fornite dal DS nella contrattazione integrativa, per le definizioni degli orari del personale docente e del personale ATA.

Per il personale disabile la contrattazione di Istituto prevede specifici criteri di assegnazione ai plessi e una definizione personalizzata delle mansioni, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

P.T.O.F. - Contratto integrativo d'Istituto

Piano Triennale della Formazione - Piano annuale delle attività per il personale docente e ATA

Punti di forza

Il Piano Triennale della Formazione consente di pianificare per tempo le varie iniziative e reperire i finanziamenti necessari.

Punti di debolezza

Il PTOF non è stato rispettato dal MIUR nella fase di assegnazione delle risorse umane, pertanto parte della programmazione didattica dell'Istituto non si è potuta attuare

Idee per il miglioramento

Negli ultimi due anni scolastici DS e DSGA, di comune accordo, hanno proposto agli OO.CC. Di a

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

ATTRIBUTI		0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio DO	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio CHECK	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio ACT	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Critero 3: Personale

3.2. Identificare, sviluppare e utilizzare le competenze del personale allineando gli obiettivi individuali a quelli dell'organizzazione

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il Dirigente, per identificare le conoscenze e le competenze del personale in modo coerente ai propri obiettivi strategici, raccoglie dati relativi a formazione, conoscenze, competenze curriculari ed extracurriculari, attraverso un'intervista ai nuovi docenti all'inizio dell'a.s.

Il Piano Triennale della Formazione del personale per lo sviluppo delle competenze è predisposto dal DS, in base ai dati e alle informazioni ricavate da:

- richieste dirette del personale, individuali o collettive, delle commissioni e dei leader;
- necessità derivanti dal cambiamento (disposizioni ministeriali, utilizzo di nuove tecnologie ecc...);
- necessità emerse dal confronto con altre scuole (Benchmarking e dimensionamento);
- aree di miglioramento, dedotte dal RAV e/o dal Bilancio Sociale;
- obiettivi strategici di Istituto.

Tale Piano viene approvato dal CdD e finanziato con risorse finalizzate. Le competenze di alcuni docenti vengono impiegate per corsi di autoformazione interni. L'aggiornamento individuale viene stimolato attraverso la diffusione delle informazioni relative alle iniziative presenti sul territorio e favorito con gli opportuni adeguamenti dell'orario di servizio. Quando possibile, l'Istituto organizza corsi in Rete d'Ambito, per il contenimento dei costi.

L'Istituto sviluppa la capacità di leadership, favorendo una distribuzione il più ampia possibile di alcuni incarichi tra tutto il personale e predisponendo interventi formativi ad hoc. Inoltre supporta con particolare attenzione i nuovi dipendenti: docenti neoassunti ai quali viene affiancato un tutor - nuovi inserimenti per trasferimento o dimensionamento ai quali vengono fornite informazioni e prassi dell'Organizzazione - personale ATA per il quale il DSGA provvede al temporaneo affiancamento da parte di personale esperto, secondo le relative mansioni e competenze.

Il Dirigente, per prassi, stimola la crescita collettiva attraverso la mobilità interna, sollecitando tutti i dipendenti a mettere le proprie competenze al servizio dell'intero Istituto.

Si favoriscono, attraverso un piano di sviluppo ed ammodernamento delle tecnologie presenti, la formazione

in presenza e/o a distanza, anche attraverso corsi on line.

DS, DSGA e Referente di Macroarea effettuano annualmente un monitoraggio e una valutazione dei costi della formazione rapportati ai benefici per l'Istituto: rapporto costo corso / n° di partecipanti - grado di soddisfazione attraverso questionari - ricaduta sull'azione didattica attraverso focus mirati .

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Piano Triennale della Formazione - R.A.V.- Bilancio Sociale - Benchmarking -

Punti di forza

L'organico d'Istituto consente una migliore razionalizzazione nell'assegnazione dei docenti e del personale ATA ai plessi/classi.

La presenza di un Piano Triennale della Formazione favorisce la programmazione e la ricerca di finanziamenti.

Punti di debolezza

L'attaccamento del personale al "proprio" plesso, se da una parte favorisce la stabilità, dall'altra limita l'opportunità di crescita dell'intera Organizzazione.

I vincoli contrattuali limitano fortemente l'intervento dirigenziale a favore della crescita e dello sviluppo.

Idee per il miglioramento

Dirigente e DSGA intendono codificare in modo organico la raccolta di informazioni sul personale docente e non docente, al fine di reindirizzare le risorse umane in ordine ai bisogni dell'Organizzazione

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

Criterion 3: Personnel

3.3. Involving staff through dialogue and empowerment and promoting organizational well-being

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'Istituto sono operanti commissioni e gruppi di lavoro in cui vi sono docenti di tutti e tre i gradi scolastici, che si riuniscono secondo un calendario fissato dai relativi Responsabili.

A inizio a.s e al bisogno si effettuano incontri tra il personale ATA e il DSGA e DS per la pianificazione del lavoro, per la distribuzione di incarichi e mansioni e/o per la risoluzione di situazioni problematiche.

Al fine di favorire il coinvolgimento del personale, nel sito della scuola si trovano informazioni relative a decisioni, proposte e iniziative.

Nel Piano Annuale della Comunicazione è stata inserita una griglia per la raccolta delle inefficienze comunicative, con l'obiettivo di migliorare la circolazione delle informazioni e individuare le criticità.

Mensilmente sono indette riunioni di staff con il Dirigente, per definizione le strategie organizzative e la condivisione di proposte e iniziative. Le decisioni che emergono dagli incontri di STAFF e dai lavori delle Commissioni vengono illustrate nei vari OO.CC.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Verbali degli incontri di STAFF - Verbali delle Commissioni - P.A.C.

Punti di forza

I frequenti lavori delle Commissioni e gli incontri di STAFF costituiscono un modo sicuro ed efficace per monitorare le criticità e suggerire gli interventi migliorativi.

Punti di debolezza

Le dimensioni e la dispersione dell'Istituto costituiscono un ostacolo, ancora non completamente superato, al regolare flusso delle informazioni.

Anche la scarsa propensione del personale a interessarsi della vita dell'Istituto non facilita il compito dei leader nella diffusione delle comunicazioni.

Idee per il miglioramento

Il Responsabile della comunicazione ha suggerito uno standard per la verbalizzazione degli incontri di STAFF, al fine migliorare l'informazione al personale.

Le azioni di miglioramento scelte dal Dirigente e dalla Commissione per l'autovalutazione, anche in base alla percezione del personale rispetto al proprio ambiente di lavoro, emersa dall'analisi dei questionari di gradimento somministrati periodicamente e i cui risultati vengono illustrati in appositi incontri, pubblicati sul sito web e trovano spazio nel documento di rendicontazione sociale.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree		
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Criterion 4: Partnership e risorse

4.1. Sviluppare e gestire partnership con le altre organizzazioni rilevanti

Sintesi complessiva del sottocriterio

Le partnership giocano un ruolo importante nell'Istituto, facendo convergere nella scuola risorse di varia natura (umane, finanziarie, progettuali, ...), con l'obiettivo dell'Ampliamento dell'Offerta Formativa (di seguito AOF). Nella ricerca dei partners la scuola fa valere a tutti i livelli la propria competenza e la propria centralità didattico-organizzativa; pertanto la scelta viene effettuata nel rispetto delle finalità educative e formative del nostro Istituto, della condivisione coi partners degli obiettivi comuni e della reciproca soddisfazione del rapporto di partenariato.

Annualmente a giugno, per condividere obiettivi comuni sui quali fondare le basi del rapporto di partenariato, sono invitati ad un incontro tutti i partners che possono avere interesse a collaborare con il nostro Istituto.

Durante l'incontro si forniscono:

- indicazioni sui bisogni formativi degli alunni (POF) e sugli obiettivi strategici dell'Istituto;
- modello per la presentazione del/i progetto/i;
- modello per la rendicontazione delle attività concluse nell'a.s. in corso.

A settembre, all'inizio dell'a.s., le proposte progettuali vengono vagliate e recepite dal corpo docente e inizia la fase di co-progettazione delle attività didattiche di AOF. Diverse Associazioni intervengono fornendo interventi formativi attraverso l'azione di proprio personale.

Alla fine dell'a.s., a seguito della rendicontazione da parte dei soggetti coinvolti, i docenti che hanno condiviso coi soggetti esterni l'AOF relazionano al CdD rispetto alla validità e ripetibilità dei progetti comuni.

Con le altre Istituzioni scolastiche e con le Università spesso si siglano accordi di collaborazione sotto forma di convenzioni, attraverso le quali si definiscono reciproche responsabilità e si stabiliscono tempi e modalità di monitoraggio delle azioni intraprese. Le Reti scolastiche il partenariato spesso si esplica nella promozione di percorsi formativi comuni e nella partecipazione a lavori di gruppi misti, composti da personale di diversi Istituti. Con gli Enti Locali in particolare, il D.S. ha frequenti contatti durante tutto l'a.s., per confermare o correggere le strategie volte alla realizzazione delle politiche comuni.

Nell'attività di benchmarking con altri Istituti del territorio si sono concordati, ma ancora non utilizzati, questionari di soddisfazione rivolti alle Associazioni del territorio coinvolte nell'AOF, ai fornitori di beni e servizi e agli EE.LL.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Elenchi fornitori - Convenzioni - Questionari di soddisfazione - Obiettivi strategici - POF - Modulistica per la presentazione e la rendicontazione dei progetti.

Punti di forza

Enti Locali e Associazioni del territorio, anche se con finalità diverse, sono molto presenti al fianco della scuola, attraverso varie proposte di ampliamento dell'offerta formativa.

Punti di debolezza

La scuola stenta a far emergere con chiarezza la centralità del proprio intervento formativo e i partners spesso tendono a presentare prodotti preconfezionati, mostrando talvolta qualche rigidità nella fase di co-progettazione.

Idee per il miglioramento

Poiché all'incontro di giugno si presentano pochi partners, nella convinzione di poter presentare la propria offerta in maniera autonoma e senza passare attraverso il vaglio dei docenti, si devono prevedere momenti di informazione rivolti alle singole realtà locali, visto che l'Istituto opera su 4 Comuni.

Vanno inoltre previste attività formative rivolte ai docenti sulla progettazione, anche in forma di autoformazione.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

Critério 4: Partnership e risorse

4.2. Sviluppare e realizzare partnership con i cittadini/clienti

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto cura, con particolare attenzione, la rete di relazioni con i cittadini/utenti attraverso un'attenta pianificazione che, ad inizio anno scolastico, delinea tempi e modalità. Attraverso il sito, l'Istituto garantisce un'informazione tempestiva e puntuale delle attività pianificate. Le relazioni con l'utenza si attuano attraverso:

- incontri con le famiglie degli alunni all'avvio delle lezioni;
- incontro in occasione dei giorni di Scuola Aperta con presentazione dell'offerta formativa;
- incontri per l'orientamento in uscita e consegna del Consiglio Orientativo;
- servizio Sportello di Ascolto per gli alunni della Scuola Secondaria di 1° grado e le loro famiglie, gestito da esperti esterni dell'ASL territoriale;
- incontri informativi scuola/famiglia;
- incontri in occasione dei consigli di intersezione, di interclasse e di classe;
- partecipazione della componente genitori al Consiglio d'Istituto;
- partecipazione della componente genitori alla stesura del POF;
- partecipazione della componente genitori alle commissioni Mensa.

Tali attività permettono alla componente genitoriale un coinvolgimento attivo attraverso l'elezione di propri rappresentanti che si fanno portavoce dei bisogni e delle necessità dell'utenza.

Il rilevamento dei bisogni dell'utenza e il contestuale monitoraggio dell'efficacia delle azioni didattiche e organizzative poste in essere vengono, inoltre, effettuati dall'IC attraverso la somministrazione di questionari di soddisfazione e indagini qualitative, la cui pubblicizzazione dei risultati avviene in occasione di incontri specifici aperti al pubblico.

L'IC ha messo a punto una serie di disposizioni mirate a regolamentare le forme di relazione e comunicazione con l'utenza al fine di ottimizzarne tempi e modalità in riferimento a:

- informazione attraverso la pubblicazione online delle circolari interne;
- confronto/incontro con il personale docente e DS, ogniqualvolta venga richiesto dall'utenza, anche al di fuori dei momenti strutturati e pianificati ad inizio d'anno scolastico;
- affissione in ogni locale del materiale informativo in materia di sicurezza;
- accesso al registro elettronico;
- pubblicazione dei risultati delle valutazioni formative e sommative degli alunni secondo i criteri approvati dal Collegio Docenti;
- pubblicazione di documenti e regolamenti nel sito dell'IC;
- apertura degli uffici di segreteria al pubblico in fasce orarie giornaliere.

Per rendere trasparente le modalità di gestione delle risorse da parte dell'organizzazione viene redatto e in seguito presentato alla collettività il Bilancio Sociale, pubblicato, inoltre, nel sito dell'IC.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Procedure per Accoglienza degli stakeholders primari;
- Procedura 17 <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>;
- Calendari e verbali degli incontri con gli stakeholders, delle sedute degli Organi Collegiali e delle Commissioni <http://icnievocinto.gov.it/4265-2/>;
- Piano Annuale della Comunicazione (PAC) <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>;
- POF e PTOF <http://icnievocinto.gov.it/area-p-o-f/>;
- Sezione Comunicazioni_ Area genitori [https://nuvola.madisoft.it/bacheca-digitale/bacheca/VEIC825004/7%20IN_PUBBLICAZIONE/0/show](https://nuvola.madisoft.it/bacheca-digitale/bacheca/VEIC825004/7%20IN_PUBBLICAZIONE/0/show;);
- Circolari accesso registro elettronico, etc... <http://icnievocinto.gov.it/4265-2/>;
- Questionario di soddisfazione <http://icnievocinto.gov.it/qualita-e-autovalutazione/>;
- Indagini conoscitive qualitative (Meranda sana) <http://icnievocinto.gov.it/alimentazioneSPORTSALUTE/>;
- Bilancio sociale http://icnievocinto.gov.it/wp-content/uploads/sites/178/BS_2015-16_definitivo.pdf

Punti di forza

Il monitoraggio delle relazioni è affidato ai collaboratori del DS, ai Responsabili di plesso, ai Coordinatori di classe -che periodicamente riferiscono al DS l'andamento dei processi in corso-, agli addetti ai servizi

amministrativi -che quotidianamente svolgono azioni di contatto con l'utenza- ed al DS, che riceve direttamente l'utenza.

L'azione di monitoraggio dei bisogni dei cittadini-clienti trova fondamento sui risultati del questionario di soddisfazione, compilato da un campione di alunni e genitori.

Tale apparato di controllo fornisce informazioni capillari e aggiornate sull'efficacia della mission dell'Istituto, consentendo alla Dirigenza interventi mirati.

Punti di debolezza

Nonostante i diversi canali comunicativi attivati e le modalità di partecipazione della componente genitoriale previste, talvolta l'utenza percepisce come poco tempestivi alcuni interventi da parte dell'organizzazione e rileva una considerazione parziale delle proposte avanzate.

Idee per il miglioramento

Implementare azioni di potenziamento e miglioramento qualitativo delle relazioni con i cittadini/utenti, in linea con quelle discusse in sede di staff dirigenziale e nell'ufficio di segreteria, attraverso:

- la ricostituzione della Commissione per la Comunicazione con il compito di potenziare gli strumenti già utilizzati nel rapporto con l'utenza, fornire ulteriori suggerimenti e realizzare strumenti di miglioramento;
- la revisione delle modalità di accesso ai servizi offerti dalla segreteria (orari, sede di ricevimento, etc..);
- l'implementazione ulteriori forme di rilevazione dei bisogni e delle necessità da parte dell'utenza (box per i reclami, sondaggi di opinione, etc...).

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Criterio 4: Partnership e risorse

4.3 Gestire le risorse finanziarie

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto riceve finanziamenti dal MIUR, dalla Regione, dai Comuni, da sponsor privati, da Associazioni del territorio e dalle Famiglie degli alunni.

Per le attività di amministrazione, acquisto di beni e servizi, il D.S. e il D.S.G.A., sulla base del conto consuntivo dell'anno precedente, ipotizzano l'entità degli investimenti rispetto alle voci del Fondo dell'Istituzione Scolastica (di seguito F.I.S.) e del sostegno al POF.

Il Collegio dei Docenti, dopo aver formalizzato una serie di criteri per la valutazione di costi e benefici relativi ai progetti didattici, delibera annualmente in merito al loro finanziamento.

Il D.S.G.A. predispose il Programma Annuale (di seguito P.A.) per il finanziamento dei progetti didattici approvati dal C.d.D. e inseriti nel POF annuale e per la copertura di tutte le spese relative all'a.s. in corso.

Il DSGA predispose la relazione tecnica mentre compete al DS la relazione illustrativa del P.A. Dopo che il P.A. è passato al vaglio del Collegio dei Revisori dei conti, viene adottato dal C.d.I., che ne verifica la copertura finanziaria ed emana la relativa delibera.

Il D.S.G.A. prepara inoltre il piano annuale di utilizzo del personale ATA, da sottoporre alla valutazione del D.S., proponendo l'assegnazione dei Collaboratori scolastici ai singoli plessi in funzione della gestione dell'organizzazione didattica.

Per quanto riguarda il F.I.S., il Dirigente, dopo aver acquisito il piano di utilizzo del personale ATA, contrae con la RSU d'Istituto l'utilizzo delle risorse, pianificando le spese previste per la Progettualità d'Istituto e per gli incarichi al personale docente e ATA, portando in contrattazione le proposte di assegnazione di incarico.

Al termine dell'iter che porta alla sigla del contratto integrativo d'Istituto, il medesimo passa al vaglio del Collegio dei Revisori dei conti e quindi viene inviato all'ARAN, agenzia nazionale preposta.

Nella progettualità pluriennale si inseriscono il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (di seguito PTOF),

Recentemente l'Istituto ha iniziato il percorso del fundraising nel territorio e a livello nazionale, anche attraverso la partecipazione a bandi di concorso, a livello locale, nazionale o europeo, per finanziare le proprie attività connesse alla didattica e all'innovazione.

Nell'Istituto si utilizzano rilevazioni sui risultati chiave di performance, dopo aver fissato gli indicatori da misurare, come riportato nel criterio 9.

Dall'a.s. 2014-15 è iniziata infine l'attività di benchmarking con 4 Istituti Comprensivi del territorio, per un'analisi comparativa tra organizzazioni simili; dallo stesso anno è iniziata anche la presentazione periodica agli stakeholders del Bilancio Sociale (di seguito B.S.), nel quale vengono raccolti e analizzati molti dati di performance non finanziari.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

POF - PTOF - Conto consuntivo - Programma Annuale - Contratto integrativo d'Istituto - Verbale Revisori conti - Delibere del CdI per l'approvazione del C.C. E del P.A. - Delibera del CdD sui criteri di valutazione dei progetti didattici - Bandi PON e MIUR - Report del benchmarking - Bilancio Sociale

Punti di forza

Costituisce elemento di positività lo stretto rapporto di collaborazione tra Istituzione Scolastica e territorio nell'ampliamento e nel miglioramento dell'Offerta Formativa.

La convenzione tra 4 II.CC. del territorio per gestire le attività di benchmarking sviluppa ulteriormente la propensione all'autovalutazione.

La collaborazione tra dirigenza e Staff nella stesura del B.S. ha consentito all'Organizzazione una crescita e una maturazione collettiva critica e consapevole.

Punti di debolezza

Talvolta i vincoli di bilancio non consentono i trasferimenti delle risorse, rallentando alcuni processi necessari allo sviluppo e all'innovazione dell'Organizzazione.

Idee per il miglioramento

L'Istituto si è recentemente dotato di una Commissione per l'Europrogettazione, dopo aver formato alcuni

docenti. Scopo precipuo della stessa, presidiata da un Responsabile, è quello di scandagliare il web alla ricerca di opportunità finanziarie, di seguire la progettazione legata ai bandi PON e MIUR e di suggerire ulteriori momenti formativi da proporre al CdD.

L'Istituto deve dotarsi a breve di Regolamenti per il reclutamento di esperti esterni e per la gestione di contratti di appalto per l'acquisizione di beni e servizi, alla luce della recente normativa (D.L. 50/2016 definito Codice degli Appalti).

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Critero 4: Partnership e risorse

4.4 Gestire le informazioni e la conoscenza

Sintesi complessiva del sottocriterio.

L'Istituto è attento alla gestione e alla diffusione delle informazioni interne, in linea con gli effettivi bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse, attraverso il sito web dell'IC ed il portale ministeriale, al quale il personale docente e ATA accede con l'utilizzo di credenziali personali al fine di ottimizzare spazi e tempi di gestione.

In ossequio alle norme sulla dematerializzazione della P.A., tutti i documenti in entrata e in uscita sono processati attraverso la segreteria digitale, che consente la protocollazione, la firma digitale, l'archiviazione e la conservazione con marca temporale.

Nel sito dell'Istituto sono consultabili le circolari del DS, i comunicati esterni, i verbali del Collegio docenti e le delibere del Consiglio d'Istituto, i verbali delle Commissioni, i regolamenti, il POF e il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), l'organigramma, le norme e le procedure di funzionamento della scuola, la modulistica relativa alla attività didattica e i link utili, le informazioni provenienti dai singoli Plessi; tali informazioni strutturate diventano patrimonio spendibile da parte del personale che entra a far parte dell'organizzazione del sistema scolastico. La responsabilità della gestione e del rispetto della normativa, anche nell'ottica degli adeguamenti connessi all'aggiornamento della stessa, è affidata al DS, che si avvale della collaborazione per la produzione dei materiali informativi dei propri delegati: DSGA e personale amministrativo, Referenti di Plesso, Referenti d'Area, FS e Referenti di Progetto.

Per assicurare l'accesso e lo scambio delle informazioni tra i portatori d'interesse sono state adottate procedure informali di presentazione e condivisione di informazioni e di dati in formati "amichevoli", attraverso la creazione di gruppi what's app.

Anche la comunicazione esterna rivolta alle famiglie ed ai soggetti interessati passa attraverso il sito internet dell'Istituto. In particolare, nel rispetto delle normativa vigente in merito alla trasparenza della Pubblica Amministrazione, sono consultabili da tutti gli utenti: l'Albo pretorio online, la bacheca sindacale, le Comunicazioni e le news, le aree dedicate ai singoli plessi scolastici, ecc... I genitori possono, inoltre, ricevere informazioni in tempo reale sull'andamento scolastico dei propri figli, collegandosi -dopo aver effettuato il login- al portale al quale si appoggia il servizio del registro online.

Lo scambio di informazioni tra chi opera all'interno dell'organizzazione e con l'utenza avviene, inoltre, mediante riunioni calendarizzate, in particolare degli organi collegiali.

Le comunicazioni scuola-famiglia sono, inoltre, curate attraverso la compilazione del diario scolastico, fornito ai discenti all'inizio dell'anno; nel caso della Scuola dell'Infanzia le comunicazioni vengono fornite direttamente dall'Istituto su supporto cartaceo.

Evidenze documentali a supporto della sintesi.

- Verbali incontri formativi rivolti ai docenti neoassunti
- Verbali delle sedute degli organi collegiali <http://icnievocinto.gov.it/collegio-docenti-2/>;
- Procedure 9 e 10 <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>
- Sito web dell'Istituto all'indirizzo: www.icnievocinto.gov.it
- Registro on-line gestito dalla Madisoft: www.nuvola.madisoft.it
- Segreteria digitale gestita dalla Madisoft: www.nuvola.madisoft.it
- PAC <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>

Punti di forza.

L'aggiornamento del sito è curato dal DS, in collaborazione con il Responsabile informatico e il personale della segreteria. Il supporto, attraverso vari canali, da parte della ditta che fornisce il pacchetto integrato sito web, registro on-line e segreteria digitale consente un'ottima gestione delle informazioni via internet, garantendo conoscenza e diffusione delle informazioni all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Punti di debolezza.

A causa della mole di informazioni-comunicazioni in entrata e in uscita, la gestione puntuale ed efficace delle stesse talvolta non risulta all'altezza delle aspettative dei portatori d'interesse; in particolare, risulta deficitario l'aggiornamento tempestivo ad inizio anno scolastico di alcuni documenti e dati presenti nel sito e la pubblicazione di attività e progetti effettuati nei vari plessi. Attualmente manca anche un sistema di controllo dell'avvenuta presa visione dei materiali del sito e anche di rilevazione dei problemi di comunicazione, soprattutto interna.

Idee per il miglioramento.

Per garantire la trasparenza delle informazioni implementando continuamente l'efficienza della comunicazione interna ed esterna, l'IC intende applicare le linee guida del PAC da rivedere e aggiornare ogni anno in base alle osservazioni e alle proposte dei portatori d'interesse coinvolti, a cura di un commissione preposta (come da Progetto incluso in PdM).

L'IC intende rafforzare il monitoraggio costante e capillare, attraverso strumenti per la rilevazione di comunicazioni non efficaci. L'Istituto intende, inoltre, monitorare l'effettiva consultazione del materiale inserito nel sito e della sua efficacia, attraverso la somministrazione di questionari predisposti ad hoc, e potenziare l'archiviazione del materiale prodotto dai singoli docenti (progetti, materiale didattico, etc...) in modo tale da renderlo patrimonio di conoscenze usufruibile da tutti i soggetti coinvolti.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Critero 4: Partnership e risorse

4.5 Gestire la tecnologia

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto in questi anni si è attivato per lo sviluppo di una strategia di gestione e di utilizzo di tecnologie informatiche sempre più aggiornate e in linea con gli obiettivi strategici, utilizzando le risorse finanziarie proprie, reperite nel territorio o accedendo ai finanziamenti europei.

Da alcuni anni è stato realizzato e reso operativo il sito web dell'Istituto, mediante il quale viene curata l'informazione e la documentazione relativa all'intero IC e ai singoli plessi. La responsabilità della gestione è affidata al DS, al DSGA e al personale amministrativo, Referenti di Plesso, Referenti d'Area, FS e Referenti di Progetto.

La tecnologia utilizzata per la gestione amministrativa elabora dati riguardanti gli alunni, il personale docente e ATA e si avvale dello strumento della "segreteria digitale".

I docenti della scuola Primaria e Secondaria utilizzano il registro in modalità elettronica, collegato al sito dell'Istituto attraverso apposito link.

Tutti i plessi scolastici sono dotati di PC desktop e portatili, collegati a rete internet protetta, utilizzati per le attività e le informazioni funzionali alla scuola. La sede centrale è stata cablata e tutti i Plessi dispongono di rete wifi. Tutte le otto sedi delle Scuole Primarie e Secondarie dispongono, inoltre, di laboratori informatici e di LIM, utilizzati per l'applicazione delle tecnologie all'insegnamento finalizzato all'arricchimento degli

apprendimenti curricolari, al recupero e al potenziamento della abilità degli alunni, in linea con i bisogni degli apprendenti e in particolare dei soggetti con BES. L'utilizzo delle risorse informatiche avviene anche attraverso programmi *software* specifici e risorse open source.

Per favorire l'aggiornamento del personale docente nell'uso delle ITC, l'Istituto attua specifici corsi di formazione. Negli anni scolastici 2014-15 e 2015-16 vi è stata una forte implementazione delle attrezzature informatiche di base, che ha portato all'installazione di 6 aule informatiche dotate di S.O. open source su base Linux, all'acquisto di altre LIM e di proiettori a focale ultracorta.

Grazie al progetto presentato dall'Istituto, in collaborazione con le biblioteche dei Comuni di Annone V., Cinto C., Gruaro e Pramaggiore, finanziato dal MIUR, verrà realizzata una biblioteca scolastica innovativa, quale centro digitalizzato di documentazione e informazione culturale e linguistica nel territorio, aperto anche alla realizzazione di eventi.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Sito web dell'Istituto all'indirizzo: www.icnievocinto.gov.it
- Registro on-line gestito dalla Madisoft: www.nuvola.madisoft.it
- Segreteria digitale gestita dalla Madisoft: www.nuvola.madisoft.it
- Regolamento per la diffusione di materiale pubblicitario
- Procedure 8, 9 e 10 <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>
- Questionario su formazione e aggiornamento professionale <http://icnievocinto.gov.it/qualita-e-autovalutazione/>
- Questionario rivolto agli alunni di classi campione <http://icnievocinto.gov.it/qualita-e-autovalutazione/>
- Graduatoria Biblioteche innovative [http://icnievocinto.gov.it/wp-content/uploads/sites/178/Graduatoria Biblioteche Scolastic Innovative.pdf](http://icnievocinto.gov.it/wp-content/uploads/sites/178/Graduatoria_Biblioteche_Scolastic_Innovative.pdf)

Punti di forza

L'utilizzo del registro elettronico online garantisce la privacy, in quanto si accede attraverso credenziali strettamente personali.

Le famiglie possono consultare il registro online per ricevere in tempo reale informazioni relative a:

- assenze giornaliere, ritardi e uscite anticipate;
- voti, note e annotazioni;
- argomenti delle lezioni e compiti assegnati con visione giornaliera e settimanale;
- documento di valutazione quadrimestrale.

Attraverso il registro online, le famiglie possono, inoltre, prenotare il colloquio individuale.

L'Istituto, con l'intervento integrato della F.S. dell'area informatica e di personale incaricato, attua il monitoraggio degli strumenti tecnologici, ai fini della relativa manutenzione.

Punti di debolezza

A causa dell'assenza di tecnici informatici nella scuola, l'Istituto deve sostenere con risorse proprie le spese per la manutenzione di hardware e software, che risulta non sempre immediata.

In alcune aree su cui insiste l'IC, l'accesso ad internet risulta difficoltoso a causa di una scarsa copertura strutturale.

Idee per il miglioramento

Per sostenere e migliorare l'utilizzo delle nuove tecnologie nella gestione dei processi e nella pratica didattica, devono essere promossi ulteriori corsi di formazione specifici per i docenti (uso di piattaforme online, flipped classroom, etc...).

Va, inoltre, potenziata la disponibilità finanziaria e il numero di risorse umane per effettuare una manutenzione più tempestiva dei mezzi informatici.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
PLAN	<p>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse.</p> <p>La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione</p>	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree

		Punteggio PLAN				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree									
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree									
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree			Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree			Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree									
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				

Criterion 4: Partnership e risorse

4.6 Gestire le infrastrutture

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto è formato da 12 plessi ubicati nei 4 Comuni di: Annone Veneto, Cinto Caomaggiore (Sede centrale), Gruaro e Pramaggiore. In ogni Comune sono presenti scuole dei tre Ordini dell'IC (Infanzia, Primaria e Secondaria di Primo Grado). A sovrintendere all'organizzazione delle sedi distaccate vengono designati annualmente dal DS dei Responsabili, che vigilano sull'ordinato svolgimento delle attività del Plesso e provvedono a dare esecuzione alle disposizioni del DS.

Per quanto concerne la sicurezza degli ambienti, la prevenzione e la protezione dal rischio, a presidio di ciascun plesso è stato preposto un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), appositamente formato, con il compito di vigilare sulla sicurezza dei locali, di segnalare al DS le problematiche e le criticità, di coordinare le squadre di emergenza, di coordinare e implementare attività di formazione/informazione sul tema della sicurezza rivolte agli alunni. I documenti vengono pubblicizzati attraverso apposite bacheche e pubblicazione online. Periodicamente sono previsti puntuali controlli da parte degli ASPP di ciascun plesso, relativamente a cartellonistica della sicurezza, cassette di pronto soccorso, impianti elettrici, presidi antincendio, uscite di sicurezza e vie di emergenza, con compilazione di verbale di sopralluogo e di segnalazione di eventuali difformità.

Gli edifici scolastici sono di proprietà dei Comuni, che garantiscono adeguata accessibilità, ristrutturazioni, interventi di manutenzione e messa in sicurezza, unitamente ad un uso di servizi energetici efficienti e sostenibili e ad una politica che mira al riciclaggio dei rifiuti con la raccolta differenziata.

Alla fine di ogni anno scolastico il Responsabile di Plesso raccoglie un elenco dei bisogni ordinari di manutenzione che, dopo la presa visione della Dirigenza, viene inviato al rispettivo Ente Locale.

L'Istituto mira a bilanciare l'efficacia e l'efficienza delle infrastrutture con i bisogni e le aspettative degli alunni e delle famiglie, garantendo un uso sicuro, economico ed ergonomico degli spazi e delle attrezzature tecniche e tecnologiche attraverso regolamenti specifici e mediante richiesta di manutenzione, compatibilmente con le disponibilità economiche. Sulla base delle segnalazioni ricevute, delle priorità e delle precedenze di intervento ritenute opportune, il DS opera per indirizzare gli Enti Locali al continuo miglioramento e adeguamento delle infrastrutture. L'implementazione e l'aggiornamento dei sussidi didattici, tecnologici e informatici è reso possibile grazie all'accesso a finanziamenti europei, nazionali, comunali e privati.

Al fine di sviluppare una politica integrata per la gestione dei locali l'IC ha redatto il Regolamento di concessione per l'utilizzo di locali scolastici.

Tra l'Ufficio competente dei Comuni e l'IC viene concordato il piano dei trasporti scolastici, in base agli orari annualmente deliberati dal Consiglio di Istituto, facendo conciliare le esigenze didattiche con quelle dell'utenza; il servizio mensa è affidato a soggetti esterni, a seguito di gara d'appalto, la cui gestione e supervisione è di pertinenza dei Comuni.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Regolamento d'Istituto <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>
- Regolamenti di Plesso: Area Scuole del sito dell'IC
- Regolamento per la concessione locali scolastici <http://icnievocinto.gov.it/regolamenti-e-procedure/>
- Verbali relativi alla gestione della sicurezza
- <http://icnievocinto.gov.it/documentazione-sulla-sicurezza/>
- [Piano della Sicurezza](http://icnievocinto.gov.it/sicurezza/) <http://icnievocinto.gov.it/sicurezza/>

Punti di forza

L'efficace organizzazione dell'Ufficio di segreteria permette una buona gestione dei rapporti coi 4 Comuni. La presenza di ASPP -costantemente aggiornati dal punto di vista formativo- e di squadre SPP in ogni plesso assicura una puntuale gestione e un costante monitoraggio di ogni aspetto connesso alla sicurezza.

Punti di debolezza

Nonostante negli ultimi tre anni siano aumentati notevolmente gli investimenti -in particolare per le attrezzature informatiche-, le strutture, gli ambienti e gli spazi, le strumentazioni in dotazione richiederebbero un ulteriore ampliamento e un aggiornamento per rispondere in modo più puntuale ai bisogni dell'utenza e in particolare dei soggetti in situazione di difficoltà.

Per quanto sia assicurata la segnalazione di anomalie e disservizi, l'intervento da parte degli EE.LL. risulta, talvolta, deficitario a causa dell'esiguità di risorse economiche.

Nonostante la convenzione -esistente tra le quattro Amministrazioni Comunali- per la gestione del settore Istruzione, permangono difficoltà di comunicazioni tra gli stessi.

Idee per il miglioramento

Potenziare gli investimenti per l'acquisto e la manutenzione di attrezzature informatiche e sussidi didattici. Proseguiranno almeno per un anno scolastico gli investimenti per l'acquisto e la manutenzione di attrezzature informatiche.

L'Istituto parteciperà a tutti i bandi indetti a livello nazionale e locale per l'implementazione di sussidi didattici e attrezzature informatiche.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

ATTRIBUTI		0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree			
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

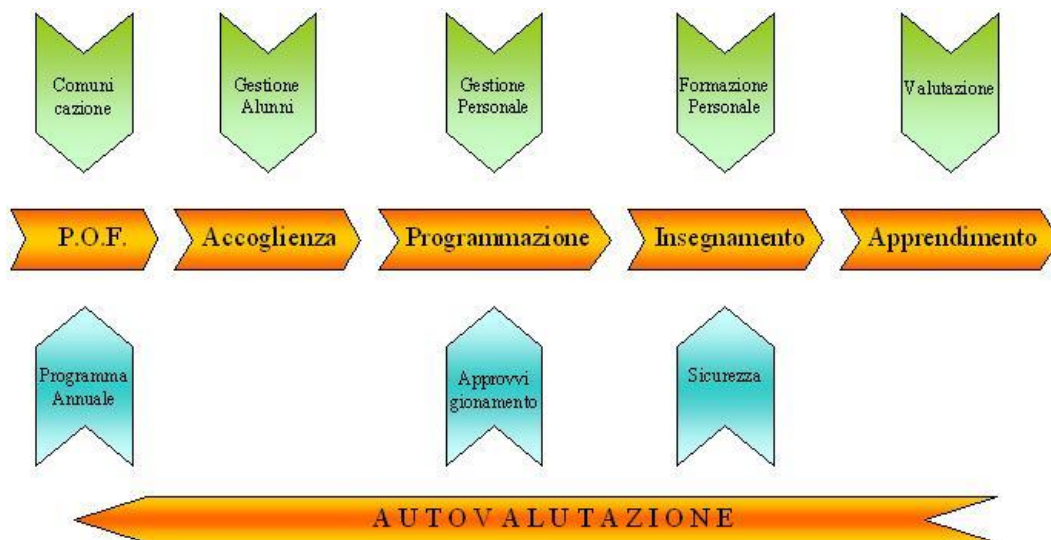
Critero 5: Processi

5.1. Identificare, progettare, gestire e innovare i processi in modo sistematico, coinvolgendo i portatori d'interesse

Sintesi complessiva del sottocriterio

La scuola è per definizione un'Organizzazione a "legami deboli". Al fine di intervenire sui punti nodali, con l'obbiettivo di irrigidire la struttura e di facilitarne la "governance", Dirigente e staff concordano sulla necessità di esplicitare in forma chiara ed esaustiva i principali processi gestionali e si stabilisce che tali processi vengano rivisti e integrati periodicamente, sulla base delle nuove esigenze dell'I.S.

Nella tavola sottostante si riporta il diagramma dei macro-processi dell'Istituto, nel quale la freccia centrale rappresenta il processo principale, mentre le altre indicano i processi collaterali:



Il D.S., una volta definiti i principali processi gestionali, sentito il CdD, individua i responsabili e conferisce loro le deleghe per presidiare le Aree individuate. Si tratta dei due Collaboratori del D.S., delle FF.SS. e dei Responsabili d'Area. Per quanto riguarda l'aspetto amministrativo gli incarichi e relative responsabilità sono assegnati agli Assistenti amministrativi, su indicazione del DSGA.

Dopo aver definite le priorità d'intervento e gli obiettivi strategici (per il triennio 2016-19 nel PTOF si sono fissati i tre obiettivi: "Musica e didattica" - "Alimentazione, sport e salute" - "Continuità didattica"), il D.S. fornisce le linee guida al D.S.G.A. per l'elaborazione del Programma Annuale (P.A.), che definisce le risorse finanziarie

da destinare ad ogni singolo processo. La contrattazione integrativa d'Istituto fissa poi i criteri per l'incentivazione del personale docente e ATA, al fine di coinvolgere il maggior numero di dipendenti nell'erogazione del servizio alla clientela.

I genitori sono in parte coinvolti nella progettazione del P.O.F., con l'obiettivo dichiarato di raccogliere direttamente dall'utenza i bisogni talvolta non esplicitati.

L'Istituto gestisce i rapporti col territorio, fissando anche gli standard per l'accettazione delle associazioni e dei privati che collaborano con la scuola nell'ampliamento dell'Offerta Formativa, con l'obiettivo principale di pianificare gli interventi e consentire una co-progettazione della didattica territoriale.

L'Istituto ha scelto di utilizzare un pacchetto integrato (vedi sottobiettivo 1.2) costituito da Registro elettronico, Segreteria digitale e Sito web, al fine di ottenere il massimo rendimento degli Uffici di segreteria e di offrire alle famiglie il miglior servizio in termini di trasparenza, efficacia e tempestività della comunicazione istituzionale. Sulla comunicazione in particolare si sta concentrando lo sforzo dell'Istituzione scolastica, che si esplicita nei recenti progetti inseriti nel PdM. Nel piano sono stati definiti anche un paio di azioni progettuali volte al miglioramento della valutazione degli apprendimenti degli alunni.

Il processo di Autovalutazione si sviluppa utilizzando strumenti di indagine statistica sul grado di soddisfazione dei vari stakeholders e sull'attività di benchmarking tra 4 Istituti convenzionati e la lettura comparata dei dati consente di effettuare periodiche valutazioni sulle criticità del servizio offerto.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- P.O.F. - Obiettivi strategici - P.A. - Contratto integrativo d'Istituto - Funzionigrammi docenti e ATA - Procedure d'Istituto - Convenzione benchlearning - Rapporti di benchmarking - PdM.

Punti di forza

Risultano ormai consolidati i rapporti di benchmarking tra 4 Istituti attraverso una convenzione, che consente una condivisione di risorse e di strumenti di indagine statistica. Negli anni si sono realizzati e condivisi i questionari di gradimento, che periodicamente vengono somministrati agli alunni, le loro famiglie e il personale scolastico. I risultati, dopo l'opportuna tabulazione, sono confrontati, discussi, interpretati e presentati ai vari stakeholders. Tutto ciò consente un continuo ripensamento dei processi che sottendono la varie aree indagate e favoriscono le idee sulle azioni di miglioramento.

Punti di debolezza

Le criticità maggiori nella governance dei processi si evidenziano nella difficoltà di applicare automatismi nel controllo degli stessi e nella comunicazione delle azioni di miglioramento da intraprendere, a causa della dispersione del personale nei plessi e del frequente turnover.

Idee per il miglioramento

La Dirigenza ha scelto di costruire e/o di rivedere coi singoli Responsabili le procedure standard necessarie alla governance dei processi. Si è anche scelto di pubblicare piani e procedure sul sito web dell'Istituto, al fine di creare un archivio alla portata di tutti gli utenti interessati.

Si è già stabilito che i due prossimi obiettivi da conseguire saranno costituiti dal miglioramento dell'efficacia della comunicazione istituzionale, agendo su tempestività e fruibilità con tutti gli strumenti e le strategie in possesso dell'Istituzione Scolastica e dall'intervento sulla valutazione degli apprendimenti, agendo sugli strumenti valutativi e sul costante monitoraggio degli esiti delle prove di verifica.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10			11 - 30				31 - 50			51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative			Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95

DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio DO	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio CHECK	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio ACT	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Critero 5: Processi

5.2 Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati al cittadino/cliente

Sintesi complessiva del sottocriterio

Il D.S. emana il proprio atto di indirizzo per la stesura del Piano Triennale dell'Offerta Formativa (PTOF), secondo i dettami della normativa vigente. Il CdD elabora il documento triennale, prevedendo le risorse necessarie alla sua realizzazione, e lo sottopone all'approvazione del Consiglio d'Istituto, ove è presente anche la componente genitori per la discussione e delibera in merito ai principali prodotti e servizi erogati. Sulla base della verifica annuale del PTOF, viene redatto il Piano di Miglioramento, come strumento di risposta ai bisogni organizzativi e dell'utenza. La componente genitori è presente nella commissione POF, al fine di recepire al meglio e in forma diretta le istanze di alunni e famiglie.

Il DS, insieme alla DSGA e ai referenti di Plesso, incontra i rappresentanti delle quattro Amministrazioni comunali, per ridefinire i Progetti didattici che l'Istituto attua con la loro collaborazione e per discutere e concordare i servizi scolastici collaterali, quali ad esempio refezione e trasporto scolastici.

Anche le Associazioni culturali, sportive e non profit del territorio vengono invitate, prima dell'inizio dell'anno scolastico, a proporre interventi/attività rivolti agli alunni, per migliorare l'Offerta Formativa e coerenti con gli obiettivi strategici dell'Istituto, favorendo così l'interazione scuola/territorio.

Nell'Istituto assume particolare rilevanza l'indagine di soddisfazione del cliente, che da circa dieci anni viene effettuata, ai fini della stesura di un piano di miglioramento del servizio offerto. Alunni, genitori, docenti e ATA sono coinvolti annualmente, attraverso la somministrazione di questionari di soddisfazione e la relativa restituzione degli esiti dell'indagine conoscitiva in appositi incontri (Collegio per i docenti, riunione per gli ATA, incontri serali di presentazione per le famiglie).

Come già espresso nei Criteri 3 e 4 e meglio esplicitato nei Criteri relativi ai risultati, da tre anni l'Istituto partecipa, in convenzione con altri tre Comprensivi del territorio, ad un'attività di benchmarking basata su questionari comuni. Alle Amministrazioni comunali dei quattro Comprensivi vanno rendicontati i principali esiti comparati dell'indagine, al fine di consentire una parametrizzazione trasversale.

I genitori vengono inoltre coinvolti direttamente, partecipando di diritto al Consiglio d'Istituto e su invito ad alcune riunioni della Commissione POF e del Gruppo di Lavoro Handicap per l'Inclusione (di seguito GLHI).

Tutti i portatori d'interesse dell'Istituto infine, sono invitati alla presentazione periodica del Bilancio Sociale, al fine di condividere risultati e obiettivi dell'Istituto stesso ed esprimere pareri e suggerimenti sulle aree di miglioramento.

La Segreteria mantiene i contatti con cittadini/clienti, Enti Locali e Associazioni tramite mail o ricevendo personalmente i diretti interessati presso gli uffici della sede centrale. Il servizio è già stato implementato, tramite l'adozione del nuovo strumento di "segreteria digitale", che consente progressivamente la piena dematerializzazione delle documentazione cartacea.

Anche il processo di approvvigionamento di beni e servizi e la gestione di risorse del personale e delle strutture, di pertinenza di D.S. e DSGA, viene gestito con la costante implementazione della segreteria online. Ciò consente alla DSGA di coordinare l'operato degli Assistenti amministrativi, ai quali spettano incarichi di tipo amministrativo-contabile, di ragioneria ed economato e incarichi di gestione didattico/curricolare con gli alunni, mediante utilizzo di procedure informatizzate. Tutto ciò, assieme all'utilizzo del Registro online e alla consultazione del sito web dell'Istituto, consente all'utenza di accedere costantemente alle informazioni relative alla vita dell'Istituto.

Il sito web è diventato anche il luogo privilegiato per il reperimento di documenti istituzionali attraverso i servizi di: Albo online - Amministrazione trasparente - Regolamenti e procedure - Albo sindacale ecc...

Accanto all'implementazione sempre maggiore del sito web, al fine di favorire l'accesso alle informazioni a tutti gli utenti, si utilizzano comunque strumenti diversi quali le mail, le comunicazioni attraverso il diario scolastico e le chiamate dirette via telefono in casi di urgenza.

Si fa largo uso delle mail anche per ricevere richieste e reclami e rispondere alle istanze dei diversi portatori di interesse.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

P.O.F. - P.T.O.F. - P.A. - PdM. - Piani, procedure e regolamenti - Rapporti di benchmarking

Punti di forza

Il processo di Autovalutazione svolto attraverso la decennale indagine statistica sul grado di soddisfazione, l'attività di benchmarking tra 4 Istituti, il Bilancio Sociale e la loro pubblicizzazione costituiscono senza dubbio la migliore carta d'identità dell'Istituto.

Punti di debolezza

La più volte citata dispersione territoriale dell'Istituto, la consistente presenza di cittadini stranieri e la scarsa propensione dell'utenza all'utilizzo sistematico degli strumenti d'informazione telematica ostacolano il processo di diffusione delle azioni di miglioramento intraprese dalla Dirigenza.

Le irrisorse risorse finanziarie erogate dal MIUR e la completa dipendenza dell'Istituto dagli EE.LL. per quanto riguarda arredi, strumenti didattici e manutenzione ordinaria e straordinaria dei locali e degli spazi scolastici costituiscono talvolta un vincolo all'implementazione del servizio offerto.

Idee per il miglioramento

Per migliorare la comunicazione con le famiglie, si ipotizza un intervento sempre più spinto nella diffusione dell'informazione attraverso il registro on-line, strumento maggiormente utilizzato rispetto al sito web.

Per quanto concerne invece l'implementazione dell'offerta formativa è stata istituita la commissione "Europrogettazione", con l'obiettivo di partecipare a un consistente numero di bandi a livello locale, nazionale ed europeo; per lo stesso motivo ci si affida inoltre all'intervento di soggetti esterni che offrano gratuitamente i loro interventi.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

ATTRIBUTI		0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90			91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea			Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree			Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95

DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio DO	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio CHECK	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea	Alcune deboli evidenze relative a poche aree	Alcune buone evidenze relative ad aree significative	Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree	Evidenze molto forti relative a tutte le aree	Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree
	Punteggio ACT	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
Punteggio Totale % (Somma/4)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Critero 5: Processi

5.3 Coordinare i processi all'interno dell'organizzazione e con altre organizzazioni significative

Sintesi complessiva del sottocriterio

Gli utenti, in qualità di cittadini e contribuenti, sono portatori di interesse nei servizi e nei prodotti erogati e nella nostra scuola sono considerati come i clienti, dando loro la possibilità di interagire con l'ente erogatore del servizio. Le famiglie possono visionare e scaricare dal sito web in qualsiasi momento le circolari e le altre comunicazioni a loro rivolte e ciò consente all'Istituto di intrattenere con l'utenza un rapporto costante e trasparente. Oltre a ciò il sito consente di consultare l'archivio contenente tutte le delibere del Consiglio d'Istituto concernenti le decisioni più importanti dell'Organo Collegiale.

Il registro elettronico, già in uso da anni, consente alle famiglie di essere informate in tempo reale sull'andamento didattico degli alunni e su altri servizi ulteriormente implementabili, quali le valutazioni quadrimestrali, la prenotazione dei colloqui con i docenti, la somministrazione di esercitazioni domestiche ecc. Tutti i docenti sono costantemente informati sull'andamento complessivo dei propri alunni e delle classi assegnate.

La segreteria digitale, introdotta recentemente al fine di applicare la normativa sulla dematerializzazione dei documenti, consente una gestione completa della documentazione, favorendo il coordinamento di tutti i settori amministrativi.

L'Istituto, destinatario di un finanziamento cospicuo nell'ambito del Progetto PON FESR LAN/WLAN autorizzato dal MIUR, ha potenziato le infrastrutture scolastiche con una nuova cablatura di due plessi e della segreteria.

E' stata avviata anche un'attività di benchlearning con altri Istituti del territorio, con l'obiettivo dichiarato di migliorare l'apprendimento attivo dell'Organizzazione, attraverso il confronto con altre realtà scolastiche con caratteristiche simili.

Attraverso la socializzazione dei dati emersi dai questionari di soddisfazione alle Amministrazioni Comunali, si è potuto avviare un lavoro in sinergia su alcune delle priorità emerse (es. il servizio di refezione e il trasporto scolastico).

La riunione di fine anno scolastico con molte delle associazioni presenti nel territorio ha prodotto un coinvolgimento/condivisione di nuove progettualità e di nuove collaborazioni.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Registro elettronico - Sito web - Segreteria digitale - Report di benchmarking - POF.

Punti di forza

L'innovazione è il processo per il quale le buone idee sono tradotte in nuovi servizi, processi, strumenti, sistemi e interazioni sociali. Il nostro Istituto punta a essere innovativo, offrendo ad alunni e famiglie un servizio già presente in modo nuovo e più razionale, anche attraverso l'utilizzo massivo delle nuove tecnologie digitali.

L'attenzione particolare al coinvolgimento delle famiglie all'interno degli Organi Collegiali del nostro Istituto si è concretizzata con l'invito a partecipare ad alcune Commissioni.

Il coordinamento delle iniziative di ampliamento dell'offerta formativa, attraverso il coinvolgimento dei soggetti locali, consente la migliore integrazione possibile tra insegnamenti curricolari ed extra-curricolari.

Punti di debolezza

La scarsa attitudine dell'utenza alla consultazione delle comunicazioni per via telematica ostacola ancora parzialmente il miglioramento della comunicazione istituzionale

Le carenze finanziarie e la dipendenza dagli EE.LL. rallenta l'azione innovativa intrapresa dall'Istituto.

Nell'Istituto manca ancora uno strumento efficace per monitorare e identificare la cause che ostacolano l'innovazione.

Idee per il miglioramento

Risulta necessario attivare momenti formativi, al fine di migliorare le competenze del personale scolastico nella ricerca e nella realizzazione di strumenti atti a indagare le possibilità di innovazione dei processi.

Il DS ha sostenuto e agevolato la partecipazione di alcuni docenti a un corso sull'europrogettazione, al fine di gestire al meglio l'aumentata offerta di bandi coi quali finanziare l'innovazione.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Fattori Abilitanti

	ATTRIBUTI	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
PLAN	La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio PLAN	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
DO	L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio DO	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CHECK	I processi sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio CHECK	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

ACT	Azioni correttive e di miglioramento sono assunte a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente nelle parti significative dell'organizzazione	Nessuna evidenza, o solo qualche idea				Alcune deboli evidenze relative a poche aree				Alcune buone evidenze relative ad aree significative				Forti evidenze relative alle maggior parte delle aree				Evidenze molto forti relative a tutte le aree				Evidenze eccellenti confrontate con altre organizzazioni, relative a tutte le aree	
	Punteggio ACT	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma/4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

Critero 6: Risultati orientati al cittadino/cliente

6.1. Misure della percezione

Sintesi complessiva del sottocriterio

Ai fini della stesura di un piano di miglioramento dei servizi offerti, assume particolare rilevanza l'indagine di Customer Satisfaction che da circa dieci anni viene svolta nell'Istituto. Alcune aree di indagine sono comuni a tutte le componenti, altre caratterizzano la singola componente su aspetti peculiari che la riguardano.

Per quanto concerne gli studenti l'indagine è condotta a campione, mentre tra le famiglie si effettuano indagini a campione o in forma censuaria, a seconda delle esigenze dell'Istituto. I giudizi dei clienti vengono espressi su una scala da 1 (molto negativo) a 4 (ottimo).

I dati restituiti vengono analiticamente esaminati e confrontati con gli esiti degli anni precedenti (archivio storico) per verificarne il trend e, quando possibile, l'essere in linea con le aspettative stabilite dalla Commissione di Autovalutazione (vedi report presentazioni); quest'ultima analisi però non è sempre possibile in quanto il grado di aspettativa, stabilito nei primi anni dell'attività di autovalutazione dell'Istituto, non è mai stato ridefinito secondo i nuovi questionari e tarato sugli esiti delle prime indagini; dove è possibile si confrontano i nuovi dati con i livelli di aspettativa di precedenti item assimilabili.

Oltre che con gli esiti degli anni precedenti, negli ultimi tre anni, i dati restituiti vengono confrontati con quelli raccolti da altri tre Istituti del territorio limitrofo (benchmarking), al fine di far emergere le aree che registrano un miglioramento e le aree di criticità, dove è ancora necessario intervenire; le aree comuni a più componenti vengono messe a confronto tra loro per individuare eventuali discrepanze.

La rendicontazione alle famiglie avviene in incontri appositamente organizzati, a ridosso della nuova indagine, al fine di comunicare gli esiti, cogliere i diversi punti di vista e raccogliere eventuali proposte per il miglioramento.

Soddisfazione e fiducia nei confronti della scuola

Di seguito si riportano in grafico gli esiti dell'indagine conoscitiva nell'ultimo triennio.

Collaborazione e relazioni scuola-famiglia

Alle domande presentate nei grafici e tabella sopra riportati, le famiglie e gli alunni hanno risposto dimostrando un elevato grado di soddisfazione e fiducia verso la scuola e il tipo di lavoro che i docenti svolgono con i ragazzi (risultati generalmente molto alti che si aggirano su valori maggiori rispetto all'aspettativa stabilita). I dati, molto confortanti nel complesso, rivelano una flessione significativa per quanto concerne la considerazione del punto di vista delle famiglie nelle decisioni che vengono prese nella scuola (trend negativo nei tre anni considerati).

La comunicazione scuola-famiglia

Gli ultimi due grafici mostrano con chiarezza come, pur superando le aspettative prestabilite, il grado di soddisfazione delle famiglie rispetto alla chiarezza e all'efficacia della comunicazione presenti, negli ultimi tre anni, un trend negativo che risulta ancora più evidente nel contesto del bench.

Nel nostro Istituto la comunicazione risulta particolarmente difficile date le dimensioni e la dispersione dei plessi scolastici che da due anni insistono non più su tre ma su quattro diversi comuni; tale situazione costituisce un forte ostacolo al flusso delle informazioni in una Organizzazione, come quella scolastica, che per definizione è "a legami deboli".

Evidenze documentali a supporto della sintesi -

Questionari di gradimento - Report dell'indagine conoscitiva - Report del Benchmarking tra 4 Istituti - Bilancio sociale *

Punti di forza

Costituiscono punti di forza dell'Istituto l'attività decennale d'indagine conoscitiva sul gradimento dell'utenza, l'attività di benchlearning tra i quattro Istituti convenzionati e la rendicontazione effettuata attraverso l'organizzazione di incontri mirati e la presentazione del Bilancio Sociale dell'Istituto.

Tutta l'attività relativa all'Autovalutazione si regge sul volontariato dello staff di dirigenza che, nonostante l'esiguità delle risorse finanziarie, dimostra da anni grande motivazione e senso di appartenenza.

Dall'analisi dei dati infine si può notare che l'immagine e la reputazione dell'Istituto risultano di buon livello, anche considerando che l'accorpamento dei due Istituti ha portato a un ampliamento non indifferente sul territorio, con conseguenti ripercussioni sul servizio offerto.

Punti di debolezza

Riguardo al metodo:

dopo l'esperienza decennale di indagine interna e triennale di benchmark, per il quale sono stati condivisi e quindi modificati i questionari, si rivela necessario ritarare i livelli di aspettativa dei vari item secondo i reali dati di percezione.

Riguardo ai dati raccolti: si rileva la necessità di una riflessione su:

- la percezione delle famiglie a non sentirsi parte attiva, a vedere le proprie proposte non considerate dalla scuola;
- la comunicazione con le famiglie, che negli ultimi anni risulta sempre meno efficace.

Idee per il miglioramento

Entro i termini della prossima indagine si prevede:

- la ri-taratura dei livelli di aspettativa degli item affinché siano più aderenti alla reale percezione delle famiglie e degli alunni
- la predisposizione di un questionario ad hoc per le famiglie che sondi in maniera più approfondita la scarsa soddisfazione riguardo la considerazione del punto di vista delle famiglie nelle decisioni che vengono prese nella scuola e le difficoltà legate alla comunicazione scuola-famiglia.

Il Rapporto di Autovalutazione e l'Application per l'anno scolastico 2015-2016 ci hanno consentito di individuare con precisione le aree che presentano maggiori criticità. Non potendo intervenire su tutte le aree evidenziate si è reso necessario stabilire delle priorità di intervento. Una prima forma di razionalizzazione ci ha visti impegnati nel raggruppare tali criticità secondo tematiche comuni. Da questo lavoro sono emerse le due tematiche sulla quali l'Istituto intende spendersi: la Comunicazione Istituzionale e la Valutazione degli apprendimenti/Autovalutazione di Istituto.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati		
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
TAR--- GET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati		
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato		
	Punteggio CONFRONTI	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato		
	Punteggio COPERTURA	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Punteggio Totale % (Somma / 4)	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

Critero 6: Risultati orientati al cittadino/cliente

6.2 Misure della performance

Sintesi complessiva del sottocriterio

Risultati relativi al coinvolgimento:

Il massimo coinvolgimento dei genitori degli alunni avviene in seno al Consiglio d'Istituto, principale organo di governo della scuola, che definisce le linee guida nell'erogazione dei servizi e nei processi decisionali.

I genitori sono invitati a partecipare con propri delegati ai lavori che periodicamente attuano la revisione del P.O.F.

Il registro elettronico viene costantemente utilizzato dalle famiglie per: visionare l'andamento didattico-disciplinare dei figli, controllare gli argomenti delle lezioni e i compiti assegnati, prenotare i colloqui coi docenti della Scuola Secondaria, scaricare i documenti di valutazione quadrimestrale e altro.

Risultati relativi all'accessibilità dell'organizzazione:

La carta dei servizi definisce: orari di apertura degli uffici di segreteria, tempi di attesa, di erogazione e costo dei servizi.

Il sito web fornisce tutte le informazioni sul servizio offerto e in particolare su: POF, carta dei servizi, circolari e comunicati, regolamenti e procedure, iscrizioni e libri di testo, modulistica, oltre alle aree tematiche dedicate ai docenti.

Risultati relativi alla trasparenza nell'erogazione di servizi e prodotti:

Il sito web non ha completamente soppiantato le altre forme di comunicazione, per trasmettere le informazioni concernenti il servizio erogato. Le famiglie spesso sono raggiunte da comunicazioni tramite l'utilizzo del diario scolastico, della email e, in situazioni particolari, anche telefonicamente. Vista la completezza dell'anagrafica creata tramite la segreteria digitale, l'Ufficio di segreteria fa largo utilizzo della posta elettronica.

Comunicazione degli obiettivi di performance e dei risultati dell'organizzazione.

Nel Piano di Miglioramento per il triennio 2016-19 si sono scelte due aree di intervento, una delle quali prevede il massimo impegno per migliorare la tempestività, l'accessibilità, la correttezza e la trasparenza delle informazioni. La scelta istituzionale di presentare il Bilancio Sociale inoltre ha consentito all'Istituzione scolastica di pubblicare i risultati di performance alla propria clientela.

Risultati riguardanti la qualità di erogazione di prodotti o servizi:

La Dirigenza ha approntato uno strumento per la rilevazione dei reclami, ma non esiste una statistica degna di rilievo.

Tutti i servizi che dipendono in via esclusiva dall'Istituto sono rispettosi dei parametri normativi. Mancano inoltre dati relativi al livello di condivisione di strumenti per la valutazione degli apprendimenti degli alunni; a tal proposito va rilevato che la seconda area di miglioramento, assieme alla comunicazione, riguarda proprio la creazione e la condivisione di strumenti idonei a una corretta valutazione degli apprendimenti interna all'Istituto.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Sito web istituzionale - Registro elettronico - Piano Annuale della Comunicazione - Carta dei Servizi

Punti di forza

La trasparenza nell'informazione e nell'erogazione del servizio costituisce il biglietto da visita dell'Istituto, che ha fatto del coinvolgimento delle famiglie una propria prerogativa.

La leadership diffusa, che trova la massima espressione nella condivisione di compiti e responsabilità tra Direzione e Staff, rappresenta una caratteristica peculiare nella gestione della didattica e della comunicazione.

Punti di debolezza

A influenzare in modo negativo le performance nell'erogazione di alcuni servizi è la frammentazione e la dispersione dell'Istituto nel territorio di 4 Comuni.

Il rapporto con 4 Amministrazioni comunali complica la comunicazione istituzionale, provocando talvolta malintesi e più spesso rallentamenti fisiologici.

Sul versante della didattica una criticità è rappresentata invece dalla scarsa condivisione di metodi e strumenti utilizzati per la valutazione degli apprendimenti degli alunni.

Idee per il miglioramento

Alcune azioni migliorative sono già state messe in atto mediante l'adozione di strumenti tecnologici quali sito web, registro elettronico e segreteria digitale in grado di dialogare tra loro in un unico pacchetto integrato, al fine di facilitare la comunicazione interna e soprattutto quella rivolta alla clientela.

Sono previsti progetti da inserire del Piano di Miglioramento, volti da una parte a implementare gli strumenti utilizzati per la gestione amministrativa e comunicativa e dall'altra per aumentare la condivisione, tra docenti dello stesso ordine scolastico e di ordini diversi, della valutazione degli apprendimenti.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione				Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati				Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto				Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				

	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	
		Punteggio COPERTURA	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
Punteggio Totale % (Somma / 4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Criterio 7: Risultati relativi al personale

7.1. Misure della percezione

Sintesi complessiva del sottocriterio

Da circa dieci anni viene svolta nell'Istituto l'indagine di Customer Satisfaction anche nei confronti del personale scolastico.

Le aree indagate, alcune comuni a tutte le componenti, altre caratterizzano la singola componente su aspetti peculiari, riguardano:

- l'immagine dell'Istituzione, il senso di appartenenza e il clima relazionale all'interno dell'istituto;
- la comunicazione fra le varie parti;
- la valorizzazione del proprio operato da parte dei colleghi, degli alunni e della Dirigenza
- il raccordo e la condivisione dei criteri di valutazione degli apprendimenti.

Per quanto concerne il personale l'indagine è condotta in forma censuaria, attraverso strumenti telematici legati al registro elettronico in uso nell'Istituto, utilizzando, negli ultimi tre anni, questionari di gradimento concordati e condivisi con gli Istituti convenzionati nell'attività di benchmarking.

Anche i dati restituiti dal personale vengono analiticamente esaminati e confrontati con gli esiti degli anni precedenti (archivio storico) per verificarne il trend e, quando possibile, l'essere in linea con le aspettative stabilite dalla Commissione di Autovalutazione (vedi report presentazioni); quest'ultima analisi però non è sempre possibile in quanto il grado di aspettativa, stabilito nei primi anni dell'attività di autovalutazione dell'Istituto, non è mai stato ridefinito secondo i nuovi questionari e tarato sugli esiti delle prime indagini; dove è possibile si confrontano i nuovi dati con i livelli di aspettativa di precedenti item assimilabili.

Oltre che con gli esiti degli anni precedenti, negli ultimi tre anni, i dati restituiti vengono confrontati con quelli raccolti da altri tre Istituti del territorio limitrofo (benchmarking), al fine di far emergere le aree di criticità, dove intervenire nel Piano di Miglioramento.

La rendicontazione avviene in Collegio per i docenti e in incontri appositamente organizzati per il personale ATA (collaboratori scolastici e assistenti amministrativi) alla presenza anche del Direttore SGA, capo del personale.

Soddisfazione circa il senso di appartenenza e l'immagine dell'Istituzione

Docenti: i grafici rivelano un buon senso di appartenenza, superiore all'aspettativa, che ha risentito però di un calo nell'anno della fusione dei due Istituti; il dato, ora in risalita, dimostra che maturare un senso di appartenenza necessita di un tempo lungo; risulta positiva la percezione che i docenti hanno di quanto viene dichiarato e poi effettivamente realizzato nell'Istituto (presentiamo un valore di 85% , 1 punto percentuale sopra la media del benchmarking e 5 punti sopra l'aspettativa).

ATA: gli esiti relativi al funzionamento della scuola e al senso di appartenenza all'Istituto rivelano un'importante flessione, forse a causa dell'accorpamento dei due Istituti che ha comportato una maggiore complessità organizzativa, in associazione alla significativa riduzione del personale. C'è da segnalare che nel 2017, a differenza dell'anno precedente, hanno risposto solo 14 membri della componente Ata su 36; tale defezione può essere riportata ad una mancata fiducia nelle possibilità dell'Istituto a cambiare alcuni aspetti negativi della vita scolastica che negli anni si sono via via cronicizzati.

Soddisfazione nei confronti della dirigenza e del sistema di gestione

	DOCENTI - BENCH 2017	aspett.	MEDIA	Chions	Cinto	S.Stino	S.Vito
D16	Il Dirigente Scolastico e il suo Staff sono disponibili all'ascolto nei confronti del personale	80%	81%	6%	1%	-5%	2%
D17	Nelle decisioni che vengono prese nella scuola il punto di vista degli insegnanti conta e viene preso in considerazione	//	67%	7%	7%	-2%	-9%
D18	Ritengo che il mio lavoro venga valorizzato dal dirigente	80%	67%	7%	10%	-3%	-10%

Pur presentando un trend leggermente negativo, i dati relativi alla capacità di ascolto e alla valorizzazione del lavoro dei docenti da parte della dirigenza risultano in linea con le aspettative; tale dato è accompagnato anche da una positiva percezione riguardo la considerazione del proprio punto di vista: nel confronto 2017 con le quattro scuole convenzionate, l'Istituto si posiziona a sette punti percentuali sopra la media.

Dall'indagine conoscitiva emerge che l'Istituto, negli ultimi anni, si è notevolmente impegnato nel creare le condizioni necessarie alla formazione dei docenti, stanziando risorse e attivando un piano per la formazione (trend positivo negli ultimi tre anni); il dato degli ATA presenta invece, nell'ultimo anno, una flessione di 8 punti percentuali.

Raffrontata negli ultimi tre anni scolastici, la soddisfazione sull'efficacia della comunicazione istituzionale, da parte dei vari soggetti interessati, risulta seriamente in calo nella componente docente (-22%) e con qualche risultato altalenante nella componente ATA (-25% nel 2016 per poi riprendere 12 punti percentuali nel 2017).

Soddisfazione relativa alle condizioni lavorative

Alla richiesta rivolta al personale Ata sulla rispondenza dell'ambiente di lavoro ai requisiti di sicurezza, si nota un trend in crescita nei primi due anni di indagine, passando dal 79% del 2015 al 97% del 2016. Nel 2017 si vede una leggera flessione passando al 86%, ma restando comunque sopra la media stimata al 70%.

Il grafico relativo alla divisione dei carichi di lavoro e alla definizione delle varie mansioni e responsabilità, evidenzia che, negli ultimi tre anni di indagine conoscitiva, le risposte sono sempre state sotto le aspettative, stimate all'80%: leggero il calo nei primi 2 anni, sotto di ulteriori 7 punti percentuali nel 2017. A tal riguardo è necessario considerare che, nei tre anni considerati, i carichi di lavoro, e quindi le mansioni e le responsabilità, sono sensibilmente aumentati in seguito alla significativa riduzione del personale ATA (sia negli amministrativi che nei collaboratori).

Elevato è il grado di insoddisfazione, riportato dal personale ATA, riguardo la contrattazione di Istituto: il dato, particolarmente negativo del 2016 (38%), è decisamente migliorato nel 2017, arrivando al 57%, ma resta comunque ampiamente sotto il target previsto dell'80%. L'inadeguatezza del Fondo dell'Istituzione Scolastica costituisce il principale ostacolo a una contrattazione integrativa rispondente ai bisogni dell'Istituto.

Relativamente all'accettabilità dei tempi in cui vengono recepite e risolte le problematiche, i docenti rispondono in maniera sostanzialmente positiva nel corso degli anni 2015 e 2016, mentre, nell'ultima indagine, il dato subisce un'importante flessione di 17 punti, pur avendo, l'Istituto, redatto il Piano Annuale della Comunicazione e attivato una serie di azioni per rendere funzionale la comunicazione delle problematiche da risolvere (la scheda di raccolta dati non è stata condivisa nella sua struttura e quindi non viene di fatto utilizzata dalla maggior parte dei docenti). Un altro fattore che probabilmente incide sulla flessione subita può essere legato ai tempi di intervento da parte dei Comuni (elenco lavori ordinari e straordinari emessi dal responsabile della sicurezza o dai referenti di Plesso).

Circa il raccordo tra i vari ordini di scuole i docenti evidenziano, nel 2015, un discreto livello di soddisfazione; negli anni seguenti invece, con la modifica dell'Istituto ampliato con l'ingresso di un nuovo Istituto, il dato ha subito un calo notevole, confermato anche nel bench con gli altri quattro Istituti, dove la nostra scuola si posiziona sotto le medie, rispettivamente di 14 e 13 punti percentuali. Probabilmente, ad abbassare il dato hanno contribuito, in maniera sensibile, le difficoltà di comunicazione e di condivisione di intenti: le diverse modalità organizzative e operative dei tre ordini di scuola dei quattro Comuni sono diventate

ancor più evidenti dopo l'accorpamento dei due Istituti.

L'aver evidenziato in maniera così forte il problema solo nel 2017, dopo anni di "convivenza" nell'Istituto Comprensivo, può anche essere letto come conseguenza di una conoscenza reciproca più profonda che ha portato docenti di diversi ordini di scuola a confrontarsi, e a volte scontrarsi, con maggior sincerità e maturità.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Questionari di gradimento - Report relativi all'indagine conoscitiva - Report del Benchmarking tra i quattro Istituti convenzionati - Bilancio sociale - Rendicontazione al personale ATA - verbali dei Collegi sulla presentazione degli ai docenti.

Punti di forza

Costituisce un punto forte l'archivio decennale di dati relativi alla soddisfazione del personale, che consente un confronto con lo storico dell'Istituto.

Secondo elemento notevole è il benchmarking tra i quattro Istituti del territorio, che consente una valutazione immediata, non autoreferenziale, degli esiti dell'indagine e la ricerca condivisa delle azioni di miglioramento da intraprendere.

Per quanto riguarda gli esiti, punti di forza dell'Istituto risultano essere:

- il senso di appartenenza, che si ripresenta in salita dopo una battuta d'arresto nel 2016,
- l'immagine che docenti e Ata hanno della scuola
- l'impegno dimostrato dall'Istituto nello stanziare fondi per organizzare attività di formazione per i docenti.

Punti di debolezza

Come per il Criterio 6, si evidenzia che l'attività relativa all'Autovalutazione si regge sul volontariato dello staff di dirigenza e le risorse finanziarie dedicate sono esigue, pertanto la stabilità della struttura dipende esclusivamente dalla motivazione delle persone impegnate e il turnover può improvvisamente bloccare le procedure ormai collaudate.

Come per il criterio 6, dopo l'esperienza decennale di indagine interna e triennale di benchmark, per il quale sono stati condivisi e quindi modificati i questionari, si rivela necessario ritrarre i livelli di aspettativa dei vari item secondo i reali dati di percezione.

Relativamente all'indagine conoscitiva, si presentano particolarmente critici:

nella componente ATA, i dati relativi

- al senso di appartenenza all'Istituto, forse a causa della maggiore complessità organizzativa dovuta all'accorpamento dei due Istituti, in associazione alla significativa riduzione del personale
- alle scarse occasioni di formazione
- alla divisione dei carichi di lavoro e la relativa definizione delle mansioni e responsabilità
- alle difficoltà nella comunicazione istituzionale, che risulta poco efficace e produttiva
- alla contrattazione d'Istituto che storicamente presenta un elevato grado di insoddisfazione
- la partecipazione degli Ata all'indagine (solo circa la metà del personale ha compilato il questionario).

nella componente Docenti, i dati relativi

- ai tempi in cui vengono recepite e risolte le problematiche segnalate
- alle difficoltà nella comunicazione istituzionale, che risulta poco efficace e produttiva
- al raccordo fra ordini di scuola e alla condivisione di criteri di valutazione.

Idee per il miglioramento

Entro i termini della prossima indagine si prevede:

1. la ritaratura dei livelli di aspettativa degli item affinché siano più aderenti alla reale percezione delle componenti Docenti e ATA
2. la predisposizione di un questionario ad hoc per il personale Ata per valutare con maggior chiarezza le motivazioni dell'insoddisfazione segnalata.

Il Rapporto di Autovalutazione e l'Application per l'anno scolastico 2015-2016 ci hanno consentito di individuare con precisione le aree che presentano maggiori criticità. Non potendo intervenire su tutte le aree evidenziate si è reso necessario stabilire delle priorità di intervento. Una prima forma di razionalizzazione ci ha visti impegnati nel raggruppare tali criticità secondo tematiche comuni. Da questo lavoro sono emerse le due tematiche sulla quali l'Istituto intende spendersi per porre le basi di un intervento migliorativo secondo il

ciclo virtuoso del P.D.C.A: la Comunicazione Istituzionale e la Valutazione degli apprendimenti e Autovalutazione di Istituto.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100		
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati		
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati		
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato		
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Punteggio Totale % (Somma / 4)		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

Critero 7: Risultati relativi al personale

7.2 Misure della performance

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto monitora e verifica i seguenti indicatori per analizzare e migliorare le prestazioni e la soddisfazione del proprio personale.

Indicatori di soddisfazione:

- livello di assenteismo o di malattia: le assenze del personale vengono rilevate sistematicamente dalla segreteria, per disposizione ministeriale;
- percentuale del turnover: l'Istituto monitora il numero di trasferimenti e la stabilità dell'organico attraverso le rilevazioni dell'Ufficio personale;
- numero dei reclami rivolti alla Dirigenza e tempo medio di risposta agli stessi.

- percentuale del personale coinvolto in incarichi di responsabilità;
- percentuale di personale coinvolto in lavori di gruppo (dipartimenti, commissioni, ecc...);
- percentuale di partecipazione ad attività di formazione; percentuale di personale formato in vari ambiti.

Indicatori dell'uso delle tecnologie, per la diffusione delle informazioni e delle comunicazioni:

- dotazione di strumenti informatici nei singoli plessi;
- competenze informatiche e tecnologiche del personale;
- soddisfazione del personale relativa alla strumentazione informatica.

Indicatori dell'efficacia e chiarezza delle comunicazioni interne:

- numero di criticità emerse dallo strumento di rilevazione della "comunicazione efficace";
- gradimento del personale sulla rapidità di risposta alle richieste di miglioramento.

Indicatori per lo sviluppo delle competenze:

- copertura delle esigenze di attuazione del POF con personale interno;
- competenze didattiche presenti nell'Istituto;
- rapporto tra il budget stanziato per la formazione e il numero di docenti/ATA formati.

Indicatori riguardanti le capacità di relazionarsi ai clienti e di rispondere ai loro bisogni:

- partecipazione dei genitori alle riunioni programmate;
- livello di soddisfazione di famiglie e studenti;

Indicatori del grado di mobilità del personale all'interno dell'organizzazione:

- livello di assenteismo e turnover rilevati dalla segreteria;
- livello di soddisfazione del personale.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

- Report su assenteismo e turnover del personale
- Monitoraggi sulle aree individuate dagli indicatori
- Bilancio Sociale

Punti di forza

I dati relativi alla stabilità del personale sono confortanti e confermano sostanzialmente quelli degli anni precedenti, evidenziando, per quanto riguarda la fidelizzazione, un netto scostamento nel confronto con le realtà scolastiche del territorio e più in generale a livello nazionale.

La buona stabilità del personale tendenzialmente porta a una riduzione del rischio di turnover e garantisce migliori interventi nella formazione e nello sviluppo delle risorse umane.

Punti di debolezza

Il massimo di stabilità va diminuendo dall'Infanzia alla Secondaria di I grado e ciò potrebbe far pensare che l'azione di fidelizzazione da parte della Dirigenza debba concentrarsi maggiormente sui docenti della secondaria.

Idee per il miglioramento

Si intende aumentare gli investimenti, anche attraverso un fundraising mirato, al fine di intervenire in due direzioni:

- implementazione delle azioni di formazione del personale a tutti i livelli, nella consapevolezza che possono migliorare sia il grado di soddisfazione che il processo di insegnamento-apprendimento;
- acquisizione, sviluppo e manutenzione delle tecnologie di supporto alla didattica e alla gestione amministrativo-contabile.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100	
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati	
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati	Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi	Obiettivi più significativi raggiunti	Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi	La maggior parte degli obiettivi raggiunti	Tutti gli obiettivi raggiunti o superati
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto	Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati	Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato	Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato	Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura	I risultati riguardano alcune aree	I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato	I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato
<i>Punteggio COPERTURA</i>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100	
Punteggio Totale % (Somma / 4)		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

Criterio 8: Risultati relativi alla responsabilità sociale

8.1. Misure della percezione

Sintesi complessiva del sottocriterio

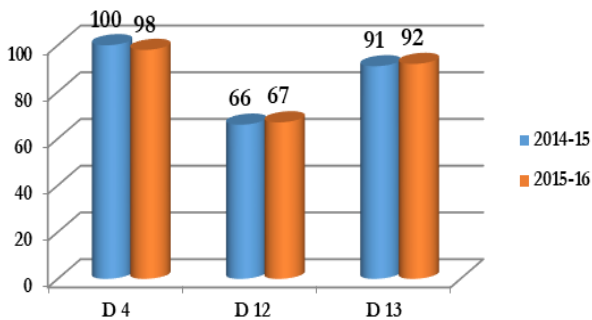
Un indicatore di coinvolgimento del territorio è la conoscenza di mission, vision e valori dell'Istituto e la condivisione delle scelte operate. In tal senso si effettuano annualmente le seguenti azioni di comunicazione:

- incontro del DS con i rappresentanti di associazioni culturali, sportive e di volontariato del territorio, nel mese di giugno, in cui sono presentati gli obiettivi strategici dell'Istituto;
- condivisione di mission e vision da parte degli stakeholders, che propongono attività progettuali in linea con la politica dell'Istituto;
- presentazione periodica del Bilancio Sociale a tutte le componenti che interagiscono con la scuola nella sua funzione di istruzione-educazione, comprese le Amministrazioni comunali. Durante ogni presentazione si attivano momenti di dialogo, confronto, partecipazione e collaborazione.
- presentazione delle performance della scuola in termini di efficienza (miglior utilizzo delle risorse disponibili), di efficacia (raggiungimento degli obiettivi), di equità (la scuola come costruttore del bene comune), anche attraverso il Bilancio Sociale;
- condivisione degli obiettivi strategici, perseguita anche attraverso la partecipazione di rappresentanti dei genitori all'interno degli Organi Collegiali e nella Commissione per la stesura del POF.

Altro importante indicatore riguarda il numero di iniziative di apertura dell'Istituto al territorio, quali:

- tirocinio per studenti di Università e Scuole Superiori del territorio;
- partecipazione ad iniziative organizzate insieme a EE.LL., Associazioni e altri soggetti esterni;
- concessione degli spazi delle scuole, di cui l'E.L. è proprietario, per le manifestazioni del territorio;
- incontri rivolti ai genitori ed alla cittadinanza per attività di formazione e informazione, in collaborazione con le Agenzie del territorio;

- attivazione di progetti di alfabetizzazione degli alunni stranieri;
- collaborazione con ASL competente e Servizi sociali dei Comuni in attività di prevenzione sociale e di educazione alla cittadinanza



Il grafico accanto riporta le risposte fornite dai docenti, in due annualità successive, alle seguenti domande:
 D4: Complessivamente l'Istituto dà agli studenti un buon livello di preparazione
 D12: Ritengo effettiva la condivisione dei criteri di valutazione degli studenti
 D13: C'è corrispondenza tra le scelte educative didattiche del POF e quanto viene effettivamente realizzato e perseguito.
 Elevato risulta il giudizio generale, ma con una chiara flessione nell'area della valutazione degli apprendimenti.

Come si può notare, nell'ultima indagine (2016-17) i docenti hanno evidenziato un'importante calo del livello di soddisfazione riguardo la percezione della effettiva condivisione dei criteri di valutazione degli studenti (-10%) e una minor soddisfazione relativamente alla corrispondenza tra le scelte educative didattiche del POF e quanto viene effettivamente realizzato e perseguito (-7%); sostanzialmente in linea con gli anni precedenti il quesito D1.

Il grafico riportato a fianco rappresenta invece il grado di soddisfazione dell'utenza in ordine ad aspetti relazionali, rispondendo alle seguenti domande:

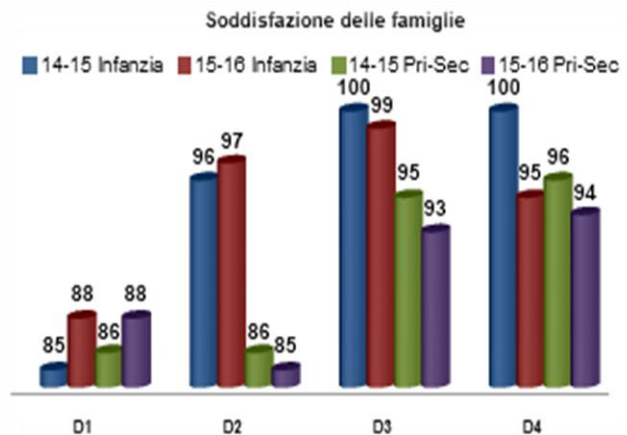
D1: Esiste un'efficace collaborazione tra scuola e famiglia, come previsto dal "Patto educativo di corresponsabilità".

D2: Gli alunni vanno a scuola volentieri

D3: La relazione degli allievi con i docenti è positiva

D4: Il servizio di accoglienza del personale non docente è rispondente ai vostri bisogni.

Nell'ultima indagine (2016-17), di questi quattro quesiti posti alle famiglie, solo il D1 e il D4 rivelano una lieve flessione: rispettivamente - 3 e - 4 punti percentuali. Sostanzialmente in linea con le indagini precedenti gli altri due quesiti.



In termini di impatto sull'ambiente e sulla società va rilevato infine l'impegno dell'Istituto nell'applicazione delle norme sulla dematerializzazione nella P.A. La scelta di attrezzare tutte le aule informatiche, con scopi didattici, di un Sistema Operativo open source va in una direzione etica e al contempo economica.

L'Istituto inoltre si è dotato di un pacchetto integrato, i cui prodotti sono in grado di interfacciarsi tra loro, che prevede il registro elettronico ad uso dei docenti, la segreteria digitale per il trattamento amministrativo di tutti i documenti e il sito web per la comunicazione istituzionale.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Convocazioni ad incontri - Sito Internet dell'Istituto - P.O.F. - P.T.O.F.- Bilancio Sociale - Presentazioni video dell'Offerta Formativa dell'Istituto - Progettualità annuale dell'Istituto - Application del CAF - Convenzioni con Istituzioni Scolastiche e Università

Punti di forza

L'elemento pregnante nel territorio di competenza dell'Istituto è costituito sicuramente dalla grande attenzione dell'Associazionismo locale alle attività della scuola, misurabile attraverso il numero di iniziative condivise.

Punti di debolezza

La dispersione dei plessi scolastici e il rapporto con 4 Enti Locali comporta una minore efficienza e un maggiore dispendio di risorse nella realizzazione di iniziative comuni.

Inoltre il rapporto dialettico con 4 diversi Comuni non facilita la condivisione della Vision dell'Istituto.

Idee per il miglioramento

Si intende implementare ulteriormente i progetti didattici d'Istituto, anche a scapito di singole iniziative degli EE.LL., al fine di rafforzare la mission e la vision dell'Organizzazione.

L'Istituto ha chiesto e in parte ottenuto dai Comuni di consorziarsi e di uniformare le procedure gestionali per il finanziamento dell'ampliamento dell'Offerta Formativa.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Punteggio Totale %		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

Critero 8: Risultati relativi alla responsabilità sociale

8.2 Misure della performance

Sintesi complessiva del sottocriterio

L'Istituto ha un'esperienza decennale nell'indagine conoscitiva sul grado di soddisfazione degli stakeholders primari, mediante l'utilizzo di questionari tarati negli anni, i cui risultati sono presentati nei sottocriteri 6.1 e 7.1. Da un triennio inoltre svolge un'attività di benchmarking con altri 3 Istituti Comprensivi del territorio. Gli esiti dell'indagine sono in seguito socializzati a vari livelli nei confronti della comunità locale. Il confronto rileva un buon allineamento con gli Istituti di riferimento per quanto concerne le prestazioni della nostra scuola. La tabella sottostante riporta gli esiti dei sondaggi, effettuati in occasione delle indagini conoscitive svolte negli

a.s. 2015-16 e 2016-17, evidenziando il dato medio delle 4 scuole convenzionate e la differenza riguardante l'I.C. di Cinto.

Domanda	Media 2015-16	Diff. Cinto	Media 2016-17	Diff. Cinto
Ritengo che questa scuola funzioni bene	90	+1	87	+1
Complessivamente la scuola interviene in maniera positiva nell'educazione e nella preparazione degli allievi	89	0	89	+4
Nell'Istituto gli studenti vengono riconosciuti e valorizzati	81	+1	80	-2
L' Istituto trasmette agli allievi una preparazione adeguata per le scuole successive	82	0	85	+5
Sono contento di avere iscritto mio figlio/mia figlia a questo Istituto	89	0	90	0

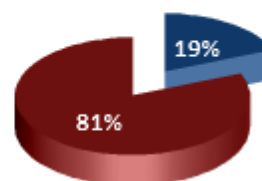
La partecipazione a vari progetti PON FESR indirizzano le attività istituzionali verso il territorio.

L'Istituto risulta a tutt'oggi assegnatario di finanziamenti per 3 degli 8 progetti PON finora presentati. Uno non è stato finanziato per un vizio di forma, gli altri 3 approvati sono stati finanziati per un totale di 114.412,00 €. Nell'ultimo triennio l'Istituto ha anche partecipato ad altri bandi locali (Fondazione S. Stefano per 5.000,00 € assegnati per l'implementazione delle attività legate all'Obiettivo strategico "Musica e Didattica") e promossi dal MIUR (Atelier creativi in fase di allestimento per 15.000,00 € e Biblioteche innovative per 10.000,00 € per le quali l'Istituto risulta in graduatoria utile).

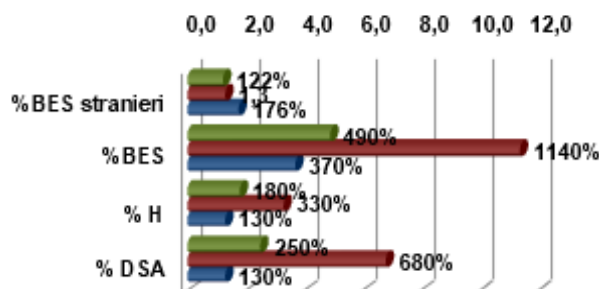
In collaborazione con esperti esterni nei vari settori della vita sociale e anche delle Forze dell'Ordine si organizzano momenti formativi e informativi rivolti ai portatori d'interesse e al personale: interventi di educazione alla salute, ambientale, alla sicurezza, alla legalità, attività sportive e attività di solidarietà. In tale direzione va anche uno dei 3 Obiettivi Strategici fissati per il triennio e cioè "Alimentazione, sport e salute", nell'ambito del quale si organizzano diverse manifestazioni, quali la settimana della merenda sana e la settimana dello sport, in linea con la recente iniziativa della Regione Veneto.

Per quanto concerne inoltre le azioni di accoglienza e integrazione delle minoranze e delle diversità, si rinvia al PAI redatto lo scorso a.s. In particolare qui si riportano i dati relativi alla presenza nell'Istituto di alunni stranieri, per i quali sono previste varie attività volte a favorirne l'inclusione. La presenza media di alunni stranieri è elevata, come mostra il dato medio, ma va rilevato che nelle classi della Scuola Primaria di due Comuni la percentuale si aggira attorno al 30-50%

% alunni stranieri nell'istituto



Alunni con bisogni educativi speciali



■ Totale Istituto ■ Totale Secondaria ■ Totale Primaria

Il grafico riportato accanto evidenzia la presenza di alunni con difficoltà di apprendimento, derivanti da cause diverse. (BES: Bisogni Educativi Speciali e DSA: Disturbi Specifici di Apprendimento).

Sono qui presentate le percentuali di alunni stranieri e non, con BES e DSA, per i quali si predispongono Piani Didattici Personalizzati (PDP) e alunni con disabilità di varia natura (H) per i quali la normativa prevede un Piano Educativo Individualizzato (PEI).

Nella presentazione del Bilancio Sociale per i due successivi anni scolastici 2014-15 e 2015-16, si sono computati i contributi finanziari, volti all'ampliamento dell'O.F., da parte degli Enti Locali e soprattutto della Associazioni del territorio, vista la vocazione dell'Istituto all'integrazione nel tessuto sociale. Mentre i 4 Comuni hanno finanziato direttamente le attività progettate dagli insegnanti, per quanto riguarda il contributo fornito dall'associazionismo i costi dei progetti sono stati calcolati moltiplicando il numero di ore offerte gratuitamente per il costo orario di un'ora di lezione (46.45 €/ora, comprensivi degli oneri aggiuntivi).

Tabella e grafico sotto riportati evidenziano il trend nel biennio considerato.

	2014-15	2015-16
Associazioni	€ 27.143	€ 32.190
Comuni	€ 12.900	€ 16.072
Totale	€ 40.043	€ 48.262

Evidenze documentali a supporto della sintesi
Progetti P.O.N. FESR - P.T.O.F. - Bilancio Sociale

Punti di forza

La ricchezza delle proposte provenienti dal territorio costituisce un'importante risorsa dell'Istituto per quanto concerne l'impatto dell'azione educativa sulla società.

Recentemente l'opportunità di autofinanziamento attraverso i progetti PON ha dato nuovo slancio agli interventi finalizzati a ridurre lo svantaggio dei soggetti più deboli.

Punti di debolezza

Una delle più importanti criticità del nostro Istituto è quella legata allo status socio-economico-culturale (E.S.C.S.) medio-basso della popolazione dei 4 Comuni nei quali opera il Comprensivo; ciò obbliga ad adattare gli interventi educativi alle esigenze spesso contrastanti.

Idee per il miglioramento

Poiché il vincolo dell'E.S.C.S. non risulta di competenza dell'Istituto, si sono ipotizzati interventi diversificati, da finanziare coi PON, e mirati ai singoli plessi dei Comuni interessati, selezionando attentamente le fasce di popolazione con bisogni educativi e formativi specifici.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura	I risultati riguardano alcune aree	I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato							
			Punteggio COPERTURA	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
Punteggio Totale %		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Criterio 9: Risultati relativi alla performance chiave

9.1. I risultati esterni: output e outcome prodotti rispetto agli obiettivi

Sintesi complessiva del sottocriterio

Nell'ottica del miglioramento continuo, nell'Istituto sono periodicamente vengono aggiornati i documenti relativi al servizio offerto all'utenza,

Nell'a.s. 2014-15, su richiesta della Dirigenza, è stato stilato il Piano Annuale della Comunicazione (P.A.C.) per individuare gli standard da conseguire e mantenere.

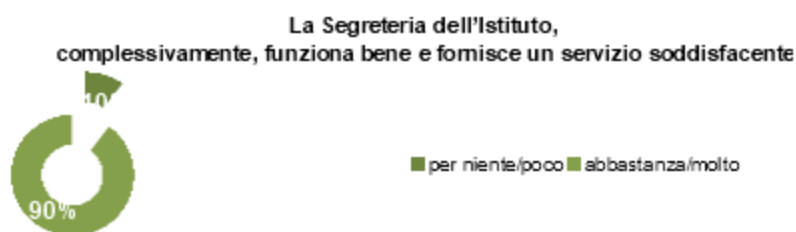
L'a.s successivo, a seguito dell'accorpamento con l'I.C. di Annone V., si è provveduto ad aggiornare e integrare il P.O.F. e a presentare entro i termini di legge il PTOF.

Il D.P.R. 28 marzo 2013, n. 80 introduce l'obbligo dell'elaborazione di un rapporto di autovalutazione (R.A.V.) e della formulazione di un piano di miglioramento. Pertanto entro luglio 2015 è stato pubblicato il primo R.A.V., secondo le direttive del M.I.U.R.

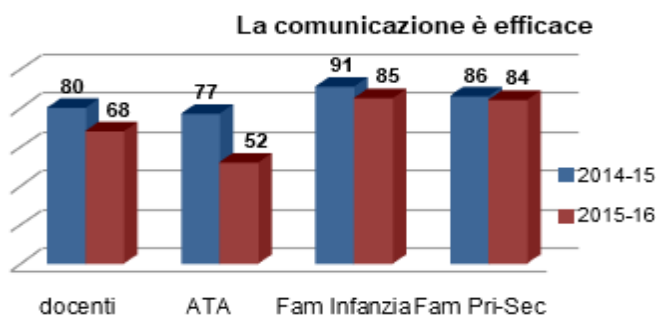
L'Istituto ha da tempo predisposto una Carta dei Servizi, che nell'a.s. 2015-16 è stata rivista e aggiornata, anche alla luce dell'accorpamento sopra citato.

Nell'a.s. 2017-18 sono stati redatti e approvati i seguenti Regolamenti: R. d'Istituto, R. Per le uscite didattiche, R. Per la concessione locali scolastici, R. Per la diffusione di materiale pubblicitario.

L'Uff. di segreteria annualmente predispose, sulla base delle indicazioni del MIUR e della Dirigenza, gli strumenti per accogliere le iscrizioni a ogni ordine scolastico e periodicamente gli assistenti amministrativi preposti monitorano i dati relativi all'Area alunni (iscritti, abbandoni, trasferimenti ecc.). Il grafico sotto riportato evidenzia il dato dell'ultima indagine conoscitiva presentata col B.S dell'a.s. 2015-16.



Nonostante il buon giudizio complessivo sul funzionamento della segreteria, comunque la carenza riscontrata in ambito comunicativo permane ed è evidenziata dal grafico già riportato nel BS per gli anni 2014-15 e 2015-16. Nell'a.s. 2016-17, il dato relativo all'efficacia della comunicazione, soprattutto da parte dei docenti, ha subito un'ulteriore importante flessione, scendendo di 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente.



L'Istituto è già corso ai ripari, istituendo un'apposita Commissione, cui si deve la stesura del Piano Annuale della Comunicazione (PAC) e si stanno attendendo i risultati dell'applicazione dello stesso.

Tra le azioni previste dal PAC, va annoverato il rinnovamento, lo sviluppo e l'aggiornamento del sito web dell'Istituto.

La scelta, come più sopra già ricordato, è cauta su di n pacchetto software che prevede l'integrazione tra sito, segreteria digitale e registro elettronico dei docenti.

Per quanto concerne il sito, in particolare, si è fatta la scelta di una gestione controllata a più mani, con la supervisione di un Responsabile d'Istituto e il supporto tecnico dell'Azienda che fornisce l'hosting su cloud.

Periodicamente l'Istituto presenta il Bilancio Sociale a tutti gli stakeholders, con la volontà, non solo di rendicontare, ma anche di dare maggiore attenzione ai bisogni espressi e non.

Il DS, coadiuvato dal suo Staff, mette annualmente in atto una serie di strategie per il monitoraggio, l'analisi e il miglioramento dei seguenti indicatori di carattere non finanziario:

- tasso di assenteismo degli allievi;
- tasso di successo degli ex studenti della scuola media;
- numero di richieste per lo "sportello ascolto";
- giudizi e votazioni prove di uscita secondo standard interni e comparazione con gli standard nazionali;
- tempi di fornitura di informazioni e documenti, secondo quanto previsto dalla nuova Carta dei servizi;
- tempo di predisposizione degli strumenti essenziali di organizzazione del servizio;
- indicatori di prestazione di servizi e progetti (partecipanti, costo per ora di erogazione o realizzazione);
- efficacia della comunicazione, mediante monitoraggio definito nel P.A.C.;
- partecipazione dei genitori in occasione dei momenti tipici della vita dell'Istituto.

A titolo esemplificativo si riportano i dati relativi ai risultati a distanza conseguiti dagli alunni dell'Istituto nella scuola superiore. L'orientamento in uscita inizia nelle classi prime della secondaria, si conclude nel terzo anno con l'iscrizione alla scuola secondaria di secondo grado e prevede dalla riflessione dell'alunno sulle proprie abilità e sugli interessi manifestati, fino all'analisi delle informazioni sulle scuole, raccolte con modalità diverse (diffusione di materiali informativi, stage/laboratori, visite guidate, interventi di esperti sull'autorientamento, meeting di orientamento ...).

Rispetto al Consiglio orientativo, dal confronto con i dati dell'anno precedente, risulta che:

anno scolastico 2014-15:

- l'87% degli alunni ammessi al secondo anno di scuola superiore ha seguito il consiglio orientativo.
- il 61% degli alunni non ammessi al secondo anno di scuola superiore non ha seguito il consiglio orientativo.

anno scolastico 2015-16:

- l'89 % degli alunni ammessi al secondo anno di scuola superiore ha seguito il consiglio orientativo.
- il 55%% degli alunni non ammessi al secondo anno di scuola superiore non ha seguito il consiglio orientativo.

Rispetto invece agli esiti primo anno di scuola superiore, si sono rilevati i seguenti dati:

anno scolastico 2014-15: percentuale del 25% di alunni non ammessi e/o sospesi

anno scolastico 2015-16: percentuale del 31% di alunni non ammessi (12 alunni) e/o sospesi (30 alunni)

(9% i non ammessi)

Conseguenze della scelta



E' bene ricordare che la situazione ESCS dell'Istituto risulta di livello basso.

Passando all'esame dei dati finanziari, nella tabella sottostante, inserita nel Bilancio Sociale, sono evidenziati i finanziamenti statali e le relative spese per l'a.s. 2013-14.

Entrate Per Fonti di Finanziamento e Spesa Sostenuta per l'A.S. 2013-2014							
Funzionamento generale	Spese Pulizia	Retribuzione accessoria	Supplenze brevi	Stipendi Personale	Stipendi Supplenti	Ampliamento O. F.	Totale
€ -	€ -	€ 20.581	€ 61.099	€ 4.880.419	€ 695.140	€ -	€ 5.657.239
0%	0%	0,40%	1,10%	86,30%	12,20%	0%	100,00%

Risulta del tutto evidente che, vista l'inadeguatezza delle spese da sostenere per l'ampliamento dell'offerta formativa, il fundraising diventa strategico.

Dall'analisi della tabella sotto riportata si nota invece come sia percentualmente rilevante l'investimento delle famiglie nella gestione didattica.

L'intervento in sussidiarietà da parte dei Comuni nei confronti Stato è evidente, attraverso i finanziamenti dei progetti inseriti nel P.O.F. per l'ampliamento dell'offerta formativa.

Stakeholders	Gestione didattica	Gestione generale	Totale	Incidenza %
Famiglie	€ 54.755,00	€ 5.852,00	€ 60.607,00	33,86%
Stato	€ 7.466,40	€ 40.644,78	€ 48.111,18	26,87%
Comune	€ 12.900,00	€ 7.292,63	€ 20.192,63	11,28%
Regione	€ 2.515,74	€ -	€ 2.515,74	1,41%
Fondazioni	€ 3.000,00	€ -	€ 3.000,00	1,68%
Sponsor	€ 4.130,00	€ -	€ 4.130,00	2,31%
Totale	9 € 121.567,03	€ 53.789,41	€ 179.018,63	100,00%

Il B.S. ha anche consentito all'Istituto di sperimentare un calcolo mai precedentemente effettuato, a causa di difficoltà nel reperimento di talune spese per le quali gli EE.LL. non rendicontano in maniera disaggregata (ad esempio il costo di riscaldamento di una palestra o le spese di ammortamento di un plesso scolastico).

Per l'a.s. 2015-16, col contributo del Comune di Cinto C. e soltanto per un ipotetico alunno ivi residente, considerando tutte le spese rilevabili (dagli stipendi del personale scolastico al costo della progettualità d'Istituto, dai costi delle utenze del Comune alle spese di ammortamento), si è sperimentato il calcolo dei costi sostenuti dalla comunità per l'istruzione in 11 anni di scuola, come riportato nella seguente tabella.

Voci di spesa	Infanzia	Primaria	Secondaria	Totale
Spese/alunno/anno	€ 4.008,64	€ 4.921,94	€ 5.475,50	€ 14.388,52

Dopo 3 anni Scuola Infanzia	€ 12.025.93
↓	
Dopo 3 anni Infanzia e 5 Primaria	€ 36.635.63
↓	
A fine Secondaria (11 anni)	€ 53.009.45

Dopo aver calcolato tutte le spese reperibili in ordine al costo da sostenere per la frequenza scolastica di un alunno nei 3 anni di Scuola dell'Infanzia, 5 di Primaria e 3 di Secondaria di I grado, si potuto stimare la spesa complessiva del 1° Ciclo di Istruzione. La cifra finale è sicuramente stimata per difetto, in quanto rappresenta la spesa sostenuta dalla comunità, al netto delle spese di mantenimento poste in capo alla famiglia, ma può sicuramente aiutare le Amministrazioni pubbliche coinvolte a ripensare politiche e strategie relative all'istruzione.

Anche le dell'attività di benchmarking, più sopra richiamate, tra i 4 Istituti convenzionati possono indirizzare le scelte future dell'Istituzione Scolastica e degli EE.LL. nei quali la stessa opera.

Per gli esiti del confronto si rimanda ai Criteri 6 e 7.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

POF - PTOF - PAC - Regolamenti vari - Procedure d'Istituto - Bilancio Sociale - Sito web istituzionale

Punti di forza

La disponibilità di tutto lo staff a collaborare con la Dirigenza e l'efficienza professionale del personale di segreteria costituiscono i presupposti fondamentali per l'attività sinergica di erogazione del servizio offerto.

Punti di debolezza

La dislocazione dei 12 plessi scolastici su 4 Comuni talvolta ostacola la comunicazione istituzionale e compromette le azioni di miglioramento per quanto concerne il servizio offerto. Nonostante la buona percezione della clientela rispetto all'efficienza della segreteria, la soddisfazione rispetto alla comunicazione permane carente e non si notano evidenti miglioramenti.

Idee per il miglioramento

Per migliorare l'impatto comunicativo si progetta di implementare la mole di comunicazioni tramite il sito web, a beneficio di tutta la comunità scolastica e di sfruttare maggiormente le notevoli potenzialità del registro elettronico, allargandone parzialmente l'uso anche alla Scuola dell'Infanzia.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse sarà implementato anche attraverso la somministrazione dei questionari ad altri soggetti del territorio (EE.LL., Associazioni e fornitori).

Il passo successivo prevede il coinvolgimento di alcuni attori del territorio (EE.LL. e Associazioni) nelle progettualità futura e nella pianificazione de miglioramento.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
	<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree				I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato			
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Punteggio Totale %		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

criterio 9: Risultati relativi alla performance chiave

9.2 Risultati interni: livello di efficienza

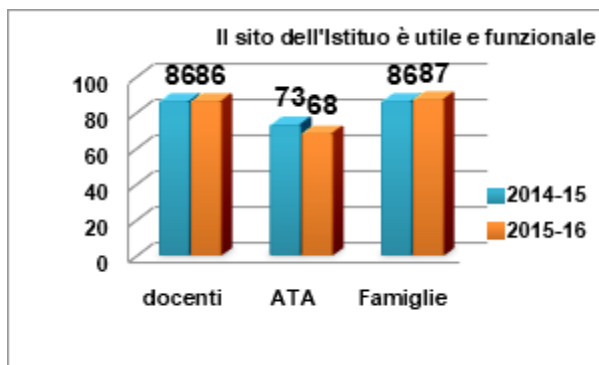
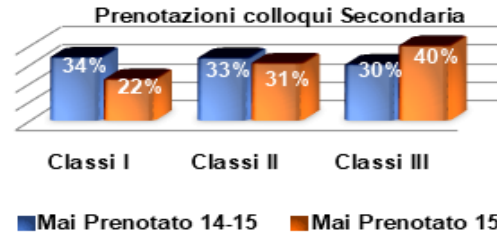
Sintesi complessiva del sottocriterio

Negli anni scolastici 2016-17 e 2017-18, nell'ambito del Piano Triennale della Formazione, l'Istituto ha finanziato specifici corsi, con la collaborazione del "Gruppo Scintille", relativi alla programmazione per competenze e alla valutazione delle stesse. Ciò ha consentito la diffusione di una molteplicità di metodologie didattiche e valutative.

Per quanto riguarda il Piano dell'Inclusione, si rileva che sono aumentati costantemente i Piani Didattici Personalizzati (PDP) sia rispetto agli alunni con BES, sia agli stranieri.

Da 6 anni inoltre vengono promosse le eccellenze, attraverso il premio "Bravo...e continua così", che nell'a.s. 2016-17 ha attratto l'attenzione della BCC Pordenonese che, visto l'interesse comune, ha deciso di co-finanziarlo, rafforzando la linea dell'Istituto.

Negli ultimi due anni è stato implementato il servizio di prenotazione online dei colloqui coi docenti. Il grafico mostra un leggero miglioramento, tranne nelle classi terze, ma i dati vanno verificati almeno in un triennio.



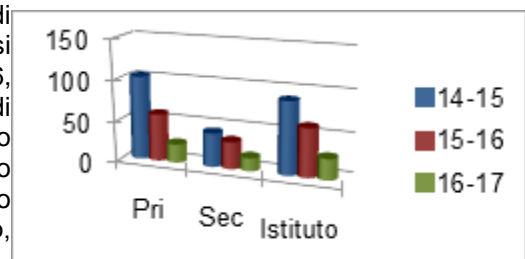
Anche il sito web ha subito recentemente un aggiornamento, che ha consentito di migliorare decisamente l'informazione rivolta sia al personale (circolari e comunicati con possibilità di firma e monitoraggio continuo – gestione condivisa – aree dedicate con accesso mediante credenziali ecc ...) sia all'utenza (modulistica on-line – consultazione dell'albo pretorio – questionari di soddisfazione ecc ...). Il grafico qui riportato descrive una sostanziale stabilità del livello di soddisfazione dell'utenza, nonostante l'impegno aumentato nell'aggiornamento continuo da parte della Direzione, della Segreteria e dello Staff.

L'Istituto, col supporto dell'Ufficio di Segreteria, effettua rilevamenti periodici, al fine di analizzare dati significativi sui seguenti indicatori di tipo finanziario:

- spese per dotazioni didattiche (da evidenziare i recenti cospicui investimenti nell'implementazione di aule informatiche e nella cablatura dei locali);
- spese per servizi aggiuntivi (acquisto, sostituzione e manutenzione);
- spese per progetti di miglioramento dei servizi legati all'offerta formativa;
- entrate eccedenti la dotazione ordinaria (premi, partnership donazioni ecc...)

Nell'ultimo triennio sono state notevolmente potenziate le dotazioni tecnologiche dell'Istituto, implementando conseguentemente anche la loro manutenzione periodica. I

Il grafico accanto rappresenta il rapporto tra n. di alunni e n. di Lavagne Interattive Multimediali (LIM) e mostra come il rapporto si sia notevolmente abbassato, passando da 89 alunni per LIM a 26, praticamente una LIM in ogni classe; infatti delle 56 classi di Primaria e Secondaria attualmente solo 6 classi ne sono sprovviste. Accanto a questo investimento in hardware, è stato fatto un notevole sforzo nella formazione dei docenti, che ha visto la partecipazione di quasi la metà del corpo docenti dell'Istituto, che consta di ca. 160 unità.



Per scelta etica, oltre che economica, in tutte le postazioni informatiche dedicate alla didattica si è deciso di utilizzare tutto software open source, formando i docenti interessati all'utilizzo del nuovo sistema operativo.

Nelle Scuole Primaria e Secondaria, è stato adottato il registro on-line, al fine di consentire la costante informazione dalle famiglie sull'andamento didattico-disciplinare degli alunni.

Per scelta condivisa di DSGA e DS inoltre, l'Istituto si è dotato della "segreteria digitale", strumento che consente l'informatizzazione completa dell'Ufficio, come previsto dal nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale e dalla normativa nazionale.

Mediante il finanziamento dei Fondi Strutturali Europei si è cablato interamente il plesso di di Cinto C. che ospita la Segreteria, al fine di migliorare l'accesso alla rete, sia in ordine alla didattica che per quanto concerne l'amministrazione.

Evidenze documentali a supporto della sintesi

Registro on-line - Sito web - Segreteria digitale - Tabelle e grafici sulla misurazione degli indicatori scelti - Questionario di gradimento sulla formazione - B.S.

Punti forza

La discreta stabilità del personale docente, a seguito di una fidelizzazione evidenziata nel Bilancio Sociale, facilita gli interventi dirigenziali nell'azione di uniformazione delle prestazioni e nella diffusione delle informazioni, delle direttive e delle buone pratiche.

La buona organizzazione degli uffici di segreteria facilita sia la stabilizzazione dei processi consolidati che l'innovazione proposta dalla Dirigenza.

Punti di debolezza

L'assenza di un Middle management istituzionalizzato costituisce sicuramente l'ostacolo maggiore alla gestione della scuola, attraverso l'istituto della delega da parte del Dirigente. La dispersione dei plessi scolastici più volte citata talvolta rende più problematica l'attività di monitoraggio e compromette in parte le azioni di miglioramento.

Idee per il miglioramento

Per quanto concerne l'assenza di Figure intermedie di sistema, già si è intervenuti nella destinazione di una parte cospicua del FIS all'incentivazione dello Staff.

Per migliorare l'impatto comunicativo si progetta di implementare la mole di comunicazioni tramite il sito web a beneficio di tutto il personale scolastico e di sfruttare maggiormente le notevoli potenzialità del registro elettronico a favore dei docenti, allargandone parzialmente l'uso anche alla Scuola dell'Infanzia.

Il Piano triennale della formazione dei docenti prevede inoltre diversi momenti di condivisione tra Ordini scolastici in verticale, al fine di aumentare le occasioni di dialogo istituzionale in ambito didattico.

Punteggio - Griglia di valutazione dei Risultati

Fase	Attributi	0 - 10			11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
TREND	I trend sono positivi	Nessuna misurazione			Misure in crescita, trend da negativi a stazionari a leggermente positivi				Positività trend in crescita, irregolarità in diminuzione				Progressi costanti				Progressi significativi				Confronti positivi con organizzazioni performanti su tutti i risultati			
	<i>Punteggio TREND</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
TARGET	OBIETTIVI Gli obiettivi (Target o Risultati attesi) sono stati raggiunti	Non ci sono obiettivi e/o misure risultati			Obiettivi più significativi e risultati presenti. Risultati tendenzialmente negativi				Obiettivi più significativi raggiunti				Cresce il numero di obiettivi raggiunti al di là di quelli più significativi				La maggior parte degli obiettivi raggiunti				Tutti gli obiettivi raggiunti o superati			
	<i>Punteggio OBIETTIVI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	CONFRONTI Confronti favorevoli con altre organizzazioni (interne e/o esterne), scelte in modo appropriato	Nessun confronto			Confronti non favorevoli o favorevoli per alcuni risultati				Alcuni confronti favorevoli per alcuni risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per molti risultati scelti in modo appropriato				Alcuni confronti favorevoli per la maggior parte dei risultati scelti in modo appropriato				Confronti favorevoli per tutti i risultati scelti in modo appropriato			
<i>Punteggio CONFRONTI</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

	COPERTURA I risultati sono relativi alle aree pertinenti e segmentati quando appropriato.	Nessuna misura di copertura			I risultati riguardano alcune aree					I risultati riguardano alcune aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano molte aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano la maggior parte delle aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato					I risultati riguardano tutte le aree e/o attività significative e sono segmentati quando appropriato				
	<i>Punteggio COPERTURA</i>	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							
Punteggio Totale %		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100							