



ISTITUTO COMPrensIVO 3 PONTE-SICILIANO POMIG.
VIA ROMA 77 - 80038 POMIGLIANO D'ARCO (NA)
Ambito NA 19 Cod. Fisc. 930 766 50 634 Cod.Mecc. NAIC8G0007
Tel./ Fax 081 3177300- e-mail: naic8g0007@istruzione.it
PEC naic8g0007@pec.istruzione.it Sito web: www.secondocircolopomigliano.eu

Piano della performance

Delibera n. 20 del Consiglio d'Istituto del 22 Febbraio 2021
Prot.n. 1617-01-04 del 31 Marzo 2021

TRIENNIO 2021 -2023/24

INDICE

1.CONTESTO ISTITUZIONALE	Pag. 3
1.1 Missione e valori	Pag. 3
1.2 Organizzazione	Pag. 4
1.3 Le risorse umane in numeri	Pag. 5
1.3.1 Personale docente e ATA	Pag. 6
1.3.2 Allievi	Pag. 8
2. POSIZIONAMENTO DELL'ISTITUZIONE REGIONALE E NAZIONALE A.S. 2018/2019	Pag. 9
3. PRIORITA' E TRAGUARDI del RAV-Risultati Scolastici	Pag. 11
4.INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	Pag. 14
4.1. La visione integrata con la strategia	Pag. 14
5.IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)	Pag. 15
6.PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL PTOF	Pag. 15
7.PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE	Pag. 16
8.AZIONI DI ECCELLENZA	Pag. 16
9.PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)	Pag. 17
10.LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE	Pag. 17
10.1LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE E IL CASCADING DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	Pag. 17
10.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Pag. 22
10.2.1 Benessere organizzativo	Pag. 22
10.3 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Pag. 23

Allegati:

Allegato 1: Piano Organizzativo del Lavoro Agile

1. CONTESTO ISTITUZIONALE

1.1. Missione e valori

La vision della nostra istituzione scolastica ha lo scopo di chiarire la direzione verso cui deve muovere il cambiamento a lungo termine del nostro Istituto: dare a tutti gli operatori scolastici la motivazione per muoversi nella direzione giusta. Di conseguenza la nostra missione è quella di contribuire a coordinare efficacemente le azioni di tutte le parti coinvolte, attraverso queste finalità: “Concorrere alla Cittadinanza Europea attraverso la costruzione di una scuola di vita, di relazioni, di inclusività, di aggregazione culturale e di apprendimento per le famiglie e i bambini del nostro territorio. L’ottica è quella di potenziare il capitale sociale territoriale, l’ampliamento delle proposte formative, attraverso modalità laboratoriali che implementino le competenze in lingua madre e in lingua 2, artistico-espressive, scientifico-matematiche (area STEAM), digitali e ambientali. Miriamo alla valorizzazione del senso estetico, della creatività, del rispetto dell’ambiente di appartenenza, allo sviluppo del pensiero computazionale, alla cittadinanza attiva, al fine di rendere i discenti capaci di affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana. Di conseguenza la nostra **Mission è la trasformazione del pensiero ideale in azione. E’ la forza trainante per trasformare l’idea, il progetto, in una realizzazione concreta, quella di aiutare le persone all’interno dell’organizzazione a comprendere meglio le priorità del lavoro quotidiano e soprattutto funge come punto di riferimento nelle attività di pianificazione, quando si tratta di definire l’offerta formativa e l’offerta dei servizi: “Imparare ad Imparare per costruire e trasformare le mappe dei saperi in competenze contestualizzate e trasferibili, rendendole coerenti con l’evoluzione delle conoscenze, affinché abilità e competenze possano, passo dopo passo, trasformarsi in traguardi per la vita”**

La Mission di conseguenza è quella di «Promuovere lo sviluppo della cultura, dell’insegnamento e della ricerca nell’ambito delle scienze matematiche e naturali, umane, sociali esplorandone le interconnessioni»¹. Per attuare tale finalità, la scuola «persegue il più alto livello di formazione permanente e ricorrente, valorizzando prioritariamente il rapporto tra formazione e ricerca, anche per favorire la sua migliore interazione con l’esterno».²

Questa missione rappresenta l’identità stessa della scuola, che si industria per superare il gap rappresentato dalla povertà sociale ed economica di molti dei nostri utenti, che si può facilmente trasformare in povertà di stimoli educativi. La scuola contribuisce alla crescita e al progresso del contesto sociale di riferimento e ne aumenta il capitale sociale territoriale, offrendo opportunità formative per tutti, nella garanzia costituzionale delle pari opportunità educative. Si rivolge all’Europa, con molteplici progetti linguistici, creando le condizioni per la formazione di cittadini europei di alta qualificazione e consapevoli dei valori di una società aperta e democratica, preparati a svolgere i compiti previsti dalla cittadinanza attiva.

La Scuola coglie le sfide culturali del nostro tempo e adatta la propria organizzazione, in modo sinergico, dando particolare importanza ai nuovi saperi e contesti, che si avvalgono della digitalizzazione, per tessere un ponte con gli alunni e le loro famiglie, ma anche per rendere efficaci le performance della pubblica amministrazione attraverso la sua azione rivolta agli utenti per l'erogazione dei servizi. L'istituzione ha saputo adattarsi al mutare delle condizioni sociali dovute alla pandemia e ha investito nei processi di rinnovamento della comunicazione attraverso la formazione di tutti i suoi operatori. Attualmente si presenta come un luogo dove talento, merito e capacità degli allievi rappresentano i valori fondanti della propria identità, e dove la provenienza sociale, la condizione economica, il credo religioso e politico non sono determinanti per il percorso di studio e ricerca, nel rispetto delle libertà e dei diritti propri di una comunità di studio liberale e democratica.

Su questi presupposti la **Visione** che anima la nostra istituzione è quella di essere un luogo in cui le sfide culturali, scientifiche e tecnologiche del XXI secolo trovano un ambiente fertile, aperto e peculiare, grazie al quale gli allievi possano dare il proprio contributo in una fase storica caratterizzata da migrazioni, cambiamento delle condizioni climatiche e pervasività della tecnologia che richiedono un alto sapere critico e scientifico atto a governare la complessità in cui l'umanità è immersa.

1.2. Organizzazione

L'istituzione scolastica è costituita da tre plessi di scuola primaria e dell'Infanzia e da un futuro plesso di scuola secondari a di primo grado

- Plesso Capoluogo
- Siciliano
- Rodari.
- Provvisoriamente, a causa del Covid, abbiamo due classi allocate in un a struttura Comunale

Le strutture sono all'interno del comune di Pomigliano d'Arco.

L'amministrazione della Scuola è organizzata attraverso un organigramma e un funzionigramma, funzionali al coordinamento delle aree della didattica e dei servizi amministrativi. Le Aree a loro volta si articolano in Servizi, regolati dal PTOF e dal piano annuale delle attività del personale ATA .

L'articolazione organizzativa della Scuola prevede una serie di gruppi di ricerca e di figure addette all'efficace funzionamento della scuola per le aree strategiche: il NIV, le funzioni strumentale, Il team digitale, i referenti della formazione, legalità, Educazione Civica, antibullismo e cyber bullismo, gruppo antibullismo, GLHO, GLI accanto agli organi di indirizzo e amministrativi. La presenza di gruppi tecnici e gestionali preposti alla cura, al supporto e alla gestione delle attività rappresenta una leva essenziale per la nostra produttività. Gli organigrammi e il funzionigramma sono disponibili nella apposita sezione Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Articolazione degli

Uffici.

1.3. Le risorse umane in numeri

Dati Personale•A.S. 2023/2024

1.3.1. Personale docente e ATA

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

DIRIGENTE SCOLASTICO	1
	NUMERO
<i>N.B.i npresenza di cattedra o posto esterno il docente va rilevato solo dalla scuola di titolarità del posto</i>	
Insegnanti titolari a tempo indeterminato full•time	80
Insegnanti titolari a tempo indeterminato part•time	1
Insegnanti titolari di sostegno a tempo indeterminato full•time	12
Insegnanti titolari di sostegno a tempo indeterminato part•time	0
Insegnanti su posto normale a tempo determinato con contratto annuale	0

Insegnanti di sostegno a tempo determinato con contratto annuale	0
Insegnanti a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	1
Insegnanti di sostegno a tempo determinato con contratto fino al 30Giugno	14
Insegnanti di religione a tempo indeterminato full•time	1
Insegnanti di religione a tempo indeterminato part•time	0
Insegnanti di religione incaricati annuali	3
Insegnanti su posto normale con contratto a tempo determinato su spezzone orario*	1
Insegnanti di sostegno con contratto a tempo determinato su spezzone orario*	1
<i>*da censire solo presso la 1° scuola che stipula il primo contratto nel caso in cui il docente abbia più spezzoni e quindi abbia stipulato diversi contratti con altrettante scuole.</i>	
TOTALE PERSONALE DOCENTE	114
<i>N.B. il personale ATA va rilevato solo dalla scuola di titolarità del posto</i>	NUMERO
Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi	1
Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi a tempo determinato	0
Coordinatore Amministrativo e Tecnico e/o Responsabile amministrativo	0
Assistenti Amministrativi a tempo indeterminato	5
Assistenti Amministrativi a tempo determinato con contratto annuale	0
Assistenti Amministrativi a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	0
Assistenti Tecnici a tempo indeterminato	0
Assistenti Tecnici a tempo determinato con contratto annuale	0
Assistenti Tecnici a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	0
Collaboratori scolastici dei servizi a tempo indeterminato	15
Collaboratori scolastici a tempo indeterminato	0
Collaboratori scolastici a tempo determinato con contratto annuale	0
Collaboratori scolastici a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	1
TOTALE PERSONALE ATA	22

1.3.2 Allievi- dati 2023-2024

Popolazione Scolastica

Distribuzione degli alunni per classe

Nell'annoscolastico2023/24 l'Istituto comprende 33 classi così suddivise:

Scuola Primaria di Capoluogo	Classi 19
Scuola Primaria del plesso Rodari	Classi 9
Scuola Primaria del plesso Siciliano	Classi 5

Nell'annoscolastico2023/24 l'Istituto comprende14 sezioni così suddivise:

Scuola dell'Infanzia del Plesso Capoluogo	Sezioni 5
Scuola dell'Infanzia del plesso Rodari	Sezioni 4
Scuola dell'Infanzia del plesso Siciliano	Sezioni 5

Dati aggregati per l'Istituto Scuole

primarie

	Numero di classi	Media alunni per classe
Classi prime	6	17
Classi seconde	6	14
Classi terze	7	18
Classi quarte	7	16
Classi quinte	7	19

Scuola dell'infanzia

	Numero di sezioni	Totale
Sezioni	14	563

Scuola dell'infanzia

	Numero di sezioni	Media alunni per sezione
Sezione anni 3	4	18
Sezione anni 4	4	22
Sezione anni 5	6	14

Dati Personale•Data di riferimento:15 MARZO 2021

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

DIRIGENTESCOLOASTICO		
		NUMERO
<i>N.B.in presenza di cattedra o posto esterno il docente va rilevato solo dalla scuola di titolarità del posto</i>		
Insegnanti titolari a tempo indeterminato full•time		88
Insegnanti titolari a tempo indeterminato part•time		
Insegnanti titolari di sostegno a tempo indeterminato full•time		14
Insegnanti titolari di sostegno a tempo indeterminato part•time		
Insegnanti su posto normale a tempo determinato con contratto annuale		2

Insegnanti di sostegno a tempo determinato con contratto annuale	
Insegnanti a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	2
Insegnanti di sostegno a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	
Insegnanti di religione a tempo indeterminato full•time	1
Insegnanti di religione a tempo indeterminato part•time	
Insegnanti di religione incaricati annuali	3
Insegnanti su posto normale con contratto a tempo determinato su spezzone orario*	
Insegnanti di sostegno con contratto a tempo determinato su spezzone orario*	
<i>*da censire solo presso la 1° scuola che stipula il primo contratto nel caso in cui il docente abbia più spezzoni e quindi abbia stipulato diversi contratti con altrettante scuole.</i>	
TOTALE PERSONALE DOCENTE	110
<i>N.B. il personale ATA va rilevato solo dalla scuola di titolarità del posto</i>	NUMERO
Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi	1
Direttore dei Servizi Generali ed Amministrativi a tempo determinato	
Coordinatore Amministrativo e Tecnico e/o Responsabile amministrativo	
Assistenti Amministrativi a tempo indeterminato	5
Assistenti Amministrativi a tempo determinato con contratto annuale	
Assistenti Amministrativi a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	
Assistenti Tecnici a tempo indeterminato	
Assistenti Tecnici a tempo determinato con contratto annuale	
Assistenti Tecnici a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	
Collaboratori scolastici dei servizi a tempo indeterminato	13
Collaboratori scolastici a tempo indeterminato	
Collaboratori scolastici a tempo determinato con contratto annuale	
Collaboratori scolastici a tempo determinato con contratto fino al 30 Giugno	2
TOTALE PERSONALE ATA	21

1.3.2 Allievi- dati 2019-2020

Popolazione Scolastica

Distribuzione degli alunni per classe

Nell'annoscolastico2019/20 l'Istituto comprende 36 classi così suddivise:

Scuola Primaria di Capoluogo	Classi 22
Scuola Primaria del plesso Rodari	Classi 9
Scuola Primaria del plesso Siciliano	Classi 5

Nell'annoscolastico2019/20l'Istitutocomprende17sezionicosisuddivise:

Scuola dell'Infanzia del Plesso Capoluogo	Sezioni 7
Scuola dell'Infanzia del plesso Rodari	Sezioni 4
Scuola dell'Infanzia del plesso Siciliano	Sezioni 6

Dati aggregati per l'Istituto Scuole

primarie

	Numero di classi	Media alunni per classe
Classi prime	7	16
Classi seconde	7	17
Classi terze	8	19
Classi quarte	8	20
Classi quinte	6	25

Scuola dell'infanzia

	Numero di sezioni	Media alunni per classe
Sezioni	17	266

Scuola dell'infanzia

	Numero di sezioni	Media alunni per classe
Sezione anni 3	5	16
Sezione anni 4	6	17
Sezione anni 5	6	14

2. POSIZIONAMENTO DELL'ISTITUZIONE REGIONALE E NAZIONALE A.S. 2018/2019

2.1 Valutazione della Qualità

Rapporto del NIV in riferimento al sistema di valutazione esterno INVALSI

DISTRIBUZIONE DEGLI STUDENTI PER LIVELLI DI APPRENDIMENTO

Classi 2 - italiano

Istituto/ Dettagli oterritori ale	Percentua lestudenti categoria 1	Percentua lestudenti categoria 2	Percentua lestudenti categoria 3	Percentua lestudenti categoria 4	Percentua lestudenti categoria 5
NAEE3 58009	7,1%	14,2%	10,2%	17,3%	51,2%
Campan ia	31,4%	15,7%	18,4%	8,8%	25,8%
Sud	28,0%	16,1%	18,1%	8,8%	29,0%
Italia	27,4%	16,5%	17,3%	8,6%	30,3%

Istituto/ Dettagli oterritori ale	Percentua lestudenti categoria 1	Percentua lestudenti categoria 2	Percentua lestudenti categoria 3	Percentua lestudenti categoria 4	Percentua lestudenti categoria 5
NAEE3 58009	7,1%	14,2%	10,2%	17,3%	51,2%
Campan ia	31,4%	15,7%	18,4%	8,8%	25,8%

Sud	28,0%	16,1%	18,1%	8,8%	29,0%
Italia	27,4%	16,5%	17,3%	8,6%	30,3%

Classi 2 - matematica

Istituto/ Dettagli o territoriali ale	Percentua lestudenti categoria 1	Percentua lestudenti categoria 2	Percentua lestudenti categoria 3	Percentua lestudenti categoria 4	Percentua lestudenti categoria 5
NAEE3 58009	21,4%	9,2%	9,9%	13,0%	46,6%
Campan ia	33,8%	17,0%	9,8%	14,7%	24,7%
Sud	30,2%	17,3%	10,8%	15,7%	26,0%
Italia	27,4%	17,2%	12,2%	17,5%	25,7%

Classi 5 - italiano

Istituto/ Dettagli o territoriali ale	Percentua lestudenti categoria 1	Percentua lestudenti categoria 2	Percentua lestudenti categoria 3	Percentua lestudenti categoria 4	Percentua lestudenti categoria 5
NAEE3 58009	8,6%	13,3%	23,4%	16,4%	38,3%
Campan ia	30,6%	15,1%	14,0%	20,0%	20,3%
Sud	27,7%	14,9%	13,7%	20,1%	23,5%
Italia	25,2%	14,6%	13,4%	20,4%	26,5%

Classi 5 - matematica

Istituto/ Dettagli o territoriali ale	Percentua lestudenti categoria 1	Percentua lestudenti categoria 2	Percentua lestudenti categoria 3	Percentua lestudenti categoria 4	Percentua lestudenti categoria 5
NAEE3 58009	3,1%	5,5%	17,2%	29,7%	44,5%
Campan ia	28,0%	21,4%	14,3%	15,9%	20,4%
Sud	26,7%	20,5%	13,8%	16,1%	22,9%
Italia	24,1%	19,7%	13,1%	17,1%	25,9%

ANDAMENTO NEGLI ULTIMI ANNI SCOLASTICI: DATI A DISTANZA

Classe 2 italiano

Anno	Classi/Istituto	Media del punt. Al netto del cheating	Punteggio Campania(5)	Punteggio Sud(5)	Punteggio Italia(5)
2013-14	NAEE358009	68,5	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2014-15	NAEE358009	55,9	Significativamente superiore	Non significativamente differente	Non significativamente differente
2015-16	NAEE358009	56,5	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2016-17	NAEE358009	53,1	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2017-18	NAEE358009	61,7	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2018-19	NAEE358009	66,4	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore

Classe 2 matematica

Anno	Classi/Istituto	Media del punt. Al netto del cheating	Punteggio Campania(5)	Punteggio Sud(5)	Punteggio Italia(5)
2013-14	NAEE358009	63,3	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2014-15	NAEE358009	55,9	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2015-16	NAEE358009	70,8	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2016-17	NAEE358009	71,5	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2017-18	NAEE358009	61,4	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2018-19	NAEE358009	63,7	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore

Classe 5 italiano

Anno	Classi/Istituto	Media del punt. Al netto del cheating	Punteggio Campania(5)	Punteggio Sud(5)	Punteggio Italia(5)
2013-14	NAEE358009	66,0	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2014-15	NAEE358009	60,5	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2015-16	NAEE358009	68,1	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2016-17	NAEE358009	60,9	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2017-18	NAEE358009	69,3	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2018-19	NAEE358009	69,0	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore

Classe 5 matematica

Anno	Classi/Istituto	Media del punt. al netto del cheating	Punteggio Campania(5)	Punteggio Sud(5)	Punteggio Italia(5)
2013-14	NAEE358009	66,6	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2014-15	NAEE358009	57,4	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2015-16	NAEE358009	68,6	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2016-17	NAEE358009	66,9	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore

2017 -18	NAEE35800 9	63,4	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore
2018 -19	NAEE35800 9	69,4	Significativamente superiore	Significativamente superiore	Significativamente superiore

Le prove Invalsi permettono di individuare i punti di forza e di debolezza del proprio sistema scolastico, e offrono dati comparabili a livello nazionale, regionale e di ogni singola classe, mettendo a disposizione della comunità scolastica un sistema organico di dati per intraprendere un processo di autovalutazione sulla propria scuola. Tale processo è teso a valorizzare i punti di forza, ma soprattutto ad affrontare le criticità dell'istituto, per migliorare gli esiti formativi ed educativi degli studenti e per riqualificare l'offerta formativa. Alla luce dei risultati ottenuti, per l'anno scolastico in corso, sarebbe auspicabile concentrare una maggiore attenzione (da parte di tutti i docenti) sulle scelte operative individuando i processi su cui intervenire.

Ciò potrebbe essere messo in atto mediante:

Ricerca delle criticità ed elementi problematici che possono influire sui risultati.

Selezionare gli ambiti o processi su cui sviluppare gli interventi di recupero o potenziamento per il miglioramento dell'offerta formativa.

Scelta di strategie e metodologie di classe per migliorare il processo di insegnamento/apprendimento.

Orientamento interdisciplinare ai saperi al fine di rafforzare il processo cognitivo e le abilità degli studenti (approccio fondamentale per affrontare le prove Invalsi).

Orientamento nella scelta dei progetti curriculari ed extracurriculari.

Dalla rilevazione INVALSI relativa all'ultimo anno di somministrazione, i punteggi di Italiano e Matematica dell'Istituto risultano significativamente superiori al dato nazionale e, per la maggior parte delle classi a quelli di scuole con background socio-economico e culturale simile.

IN RELAZIONE AI RISULTATI PROVE INVALSI Anno scolastico 2022-2023 (Rilevazione dati 2023)

SCUOLA PRIMARIA: CLASSI II - CLASSI V SI ALLEGA VERBALE DEL NIV.

3-PRIORITA' E TRAGUARDI del RAV

Risultati Scolastici

Priorità

Progettare interventi di recupero a partire dall'analisi degli esiti delle prove di ingresso.

Traguardi

Ridurre il numero di alunni che presentano carenze nelle competenze di base

Priorità

Definire ed elaborare livelli di competenza adeguati alle caratteristiche degli alunni in difficoltà

Traguardi

Potenziare interventi per ridurre il disagio dovuto a bisogni educativi speciali (BES)

Risultati nelle Prove Standardizzate Nazionali

Priorità

Miglioramento delle performance degli allievi delle classi seconde e quinte della Scuola Primaria nelle prove nazionali e soprattutto nelle prove di Inglese.

Traguardi

Ridurre la varianza tra e dentro le classi, differenziare i percorsi di apprendimento attraverso progetti di potenziamento in orario extracurricolare.

Competenze Chiave Europee

Priorità

Sviluppare lo spirito di intraprendenza e di imprenditorialità

Traguardi

Conquistare l'autonomia nello studio e contestualizzare le competenze apprese per utilizzare al meglio i propri talenti.

Risultati a Distanza

Priorità

Monitorare gli esiti a distanza degli alunni per valutare l'efficacia degli apprendimenti impartiti

Traguardi

Concordare strategie di raccordo e di valutazione con le scuole del territorio con un curriculum verticale e flessibile per arginare abbandoni e insuccessi scolastici

In allegato RAV Triennio 2022-2025

4. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

4.1. La visione integrata con la strategia

La Scuola per esigenze connesse a contesti e tempistiche diversi ha espresso la propria Strategia in diversi documenti. Pertanto, essa si connota per essere:

- Poliedrica, ossia composta da più elementi, in quanto non si esaurisce solo nel PTOF 2019-2024 ma contestualmente si irradia nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e in altre documentazioni di seguito descritte.
- Iterativa, ossia aggiornata nel tempo, in quanto le varie fonti strategiche di riferimento hanno orizzonti temporali differenti. Il PTOF, ad esempio, ha un orizzonte triennale di mandato potranno essere affinate e modulate nel tempo, in modo da definire progressivamente il sentiero da seguire per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Pertanto, la visione integrata nella predisposizione del presente Piano nasce dalle necessarie evolute connessioni con i seguenti documenti:

- PTOF (2019-2024) approvato dal Collegio dei Docenti e dal Consiglio di Istituto nell' seduta del 13/12/2019;
- Piano Trasparenza e Prevenzione della Corruzione approvato il 24 gennaio 2019 delibera 19;
- Piano del fabbisogno del personale contenuto nel PTOF;
- Piano di formazione del personale;
- Azioni di eccellenza
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Rapporto del NIV sui punti di forza e debolezza della istituzione .
- Quindi tutti i predetti documenti, che saranno sinteticamente presentati, costituiscono input del processo di cascading del ciclo della performance per l'anno 2021 .

5. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)

Nell'affrontare il tema della integrazione nel piano della Performance, L' ANVUR, aveva evidenziato sia il forte legame che esiste tra questo documento e il Piano strategico, come già citato nel paragrafo **2.1. La visione integrata con la strategia**, sia con gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza. Nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ANAC, pur affermando la necessità di mantenere distinti i due Piani, quello della Performance e quello per la trasparenza e anticorruzione, stanti le diverse finalità e le differenti responsabilità connesse, ha confermato che il Piano della performance dovrà comunque recepire gli obiettivi approvati in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Pertanto, anche quest'anno come lo scorso, si manterrà la distinzione tra i due Piani e la coordinazione nei contenuti che si realizza con l'inserimento nelle dimensioni di performance organizzativa e individuale, di obiettivi direttamente collegati alle strategie elaborate dalla Scuola

1

nel PTPCT 2021/2023, quando sarà approvato. Nel processo di cascading, gli obiettivi strategici di anticorruzione e trasparenza e le relative misure saranno tradotti in obiettivi di Istituto, ossia obiettivi a lungo termine o strategici con un impatto, con diverso grado di complessità, su tutte le strutture dell'Amministrazione.

Risulta evidente che gli obiettivi di performance derivanti dal PTPCT si presentano spesso come obiettivi che hanno come contenuto buone prassi di lavoro e di trasparenza da mantenere nel tempo al di là del loro impatto sul singolo ciclo della performance di prima adozione. A questo proposito preme sottolineare, come indicato nell'art. 1c7 della l.190/2012, che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza debba segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le

disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Infine, come da art. 46 del dlgs 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

6. PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno del personale, nel seguito PTFP, è definito attraverso un'analisi de bisogno volta a garantire il rispetto dei principi cardine dell'azione amministrativa di efficienza, efficacia, economicità e buona amministrazione. In particolare il PTFP è espressione di un processo di indirizzo politico- organizzativo finalizzato a definire, programmare e aggiornare il proprio fabbisogno di risorse umane per renderlo funzionale ai risultati che si intendono raggiungere in termini di attività, prodotti e servizi ai cittadini; ciò, da una parte, valutando - le professionalità presenti e curandone l'ottimale distribuzione tra i plessi o, all'occorrenza, riconvertendole professionalmente, nonché, dall'altra, individuando le esigenze prioritarie e/o emergenti di professionalità: tutto ciò è contenuto nel PTOF

7 .PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il documento definisce le attività di formazione dedicate al personale , alla luce del quadro generale delle esigenze formative della Scuola per un triennio. Gli ambiti di intervento sono definiti tenendo conto delle esigenze delle varie strutture comunicate periodicamente dai responsabili, delle priorità strategiche della Scuola (coordinatori) e di eventuali novità normative, organizzative, contabili etc. La programmazione delle attività è commisurata a un budget definito annualmente anche attraverso la rete di ambito, con ricadute dirette all'interno del Bilancio di previsione, e a fronte di uno

stanziamento grossomodo invariato può prevedere integrazioni a fronte di specifiche iniziative approvate nel Collegio dei Docenti. Perciascuna attività, viene privilegiato, se possibile, il coinvolgimento di risorse interne, nell'ottica di valorizzare le professionalità presenti alla Scuola..

Al piano triennale si affiancano eventuali iniziative di formazione "congiunta", definite insieme ad altri partner dell'istituzione, in particolare le iniziative che riguardano l'ambito 19 o altre scuole partner di rete, a partire da esigenze formative comuni, in un'ottica di condivisione e di scambio di esperienze e buone pratiche in molteplici ambiti, in linea con quanto previsto a livellonormativo (art. 2 co. 3 della L. 240/2010) e nella direzione di un accrescimento dell'efficacia, efficienza ed economicità delle rispettive azioni amministrative.

Gli obiettivi sono:

- Promuovere processi di valutazione efficaci;
- Implementare le conoscenze e il curricolo di Educazione Civica;
- Aumentare i processi di digitalizzazione;
- Fornire ai collaboratori scolastici adeguate conoscenze in materia di sicurezza anche per poter adeguatamente contrastare la diffusione del Covid 19 in ambito scolastico attraverso tecniche specifiche di sanificazione e pulizia;
- Formazione x cura e igiene degli alunni diversamente abili
- Rafforzare le conoscenze in materia di sicurezza e prevenzione per il contenimento della diffusione del Covid 19 (tutti);
- Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi ;
- Privacy: gestione dei documenti riservati e minimizzazione delle informazioni nei documenti amministrativi rivolto a tutto il personale;
- Gestione del sito web dell'istituzione scolastica;
- Gestione amministrativa e contabile;

8. AZIONI DI ECCELLENZA

I progetti di di Eccellenza prevedono lo sviluppo di specifici obiettivi:

1. Rafforzamento del gruppo di ricerca nelle discipline Steam, in particolare per la matematica, già intrapreso con l'Università di Perugia;
2. Attivazione di progetti europei E.twinning in tutte le classi della Scuola Primaria e in alcune sezioni dei 5 anni della scuola dell'Infanzia per il rafforzamento delle competenze linguistiche degli alunni e dei docenti;
3. Sviluppo e consolidamento di attività di formazione p e r l ' i n c r e m e n t o d e l l a d i g i t a l i z z a z i o n e r i v o l t e a g l i a s s i s t e n t i a m m i n i s t r a t i v i e a i d o c e n t i , c o n u n i n c r e m e n t o d e l l e s i n e r g i e t r a i g r u p p i d i r i c e r c h a i n t e r e s s a t i ;
4. – Miglioramento dei livelli di efficienza degli uffici amministrativi con l'implementazione dei processi di dematerializzazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione
5. Creazione di una infrastruttura centralizzata per il calcolo ad alte prestazioni e i Big

Data (acquisto apparato di Storage e di un sistema GPU computing per applicazioni data intensive High Performance Computing).

9. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Il Ministro della Funzione pubblica con DM del 9 dicembre 2020 ha approvato le "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance", al fine di fornire alcune indicazioni metodologiche alle amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria. L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale nel passaggio al lavoro agile, tant'è che le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio. Il POLA è dunque un documento programmatico, allegato al Piano della Performance che arricchisce la strategia della Scuola in ambito amministrativo (allegato 2).

Inoltre, presuppone l'aggiornamento del PTOF, RAV e PDM in coerenza con la nuova organizzazione del lavoro che l'amministrazione ha adottato. Attraverso l'individuazione di specifici indicatori dovrà essere valutato l'impatto degli obiettivi del POLA sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

La Scuola ha proceduto all'aggiornamento dei documenti che si adegua alle richieste ministeriali e al collegamento del POLA con il ciclo della Performance.

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

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

- semplificazione gestionale con riferimento ai piccoli processi quotidiani/prassi con il fine di rendere più possibile fluidi i flussi di lavoro.

Un ruolo centrale è assunto dall'azione/formazione del personale amministrativo;

- presidio dell'organizzazione con particolare attenzione alle performance amministrative e al ruolo delle figure dello staff di dirigenza, in relazione al loro ruolo di "cerniera" e di supporto e coordinamento dell'azione del Dirigente;

- individuazione di indicatori di funzionamento organizzativo nell'ottica miglioramento del servizio erogato;

- rilevazione della qualità dei servizi interni ed esterni erogati (customer satisfaction);

- razionalizzazione di attività per alcune aree (digitalizzazione e dematerializzazione) per garantire l'ottimizzazione dell'impiego del personale amministrativo disponibile. Sotto il profilo metodologico il piano è stato definito con particolare attenzione a:

- individuazione di un numero congruo e realistico di obiettivi;

- identificazione puntuale degli obiettivi in vista del monitoraggio del loro raggiungimento e della loro fattibilità, anche con riferimento alle azioni prioritarie.

Ciclo di gestione della performance

1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano

La definizione dell'identità dell'organizzazione, l'analisi del contesto interno ed esterno, la definizione degli obiettivi e delle strategie e delle azioni prioritarie sono state realizzate nell'ambito del processo di autovalutazione culminato con l'adozione del Rapporto di autovalutazione, durante l'intero anno scolastico 2019/20.

2. Gli obiettivi dell'area amministrativo gestionale sono funzionalmente correlati a quelli individuati nel Rapporto di autovalutazione e alle necessità di adeguamento alle disposizioni in tema di dematerializzazione e trasparenza.

3. Condivisione con gli organi di governo

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

4. Revisione del sistema

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

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

5. Elaborazione della relazione sulla performance

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

10. LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance è guidato dal meccanismo del cascading: gli obiettivi strategici vengono annualmente assegnati dal Dirigente scolastico al DSGA che, a sua volta, li declina in obiettivi e li declina nel piano delle attività. Gli obiettivi di gestione si presentano connessi alle strategie della scuola perché mirano a un miglioramento continuo.

Sussistono quindi **tre dimensioni di performance**:

- **istituzionale**, che racchiude il complesso degli input strategici e che viene sviluppata nel documento di autovalutazione di istituto ed è sviluppata sia tramite l'analisi di dati contesto utili alla definizione degli obiettivi sia con la connessione degli obiettivi a una serie di indicatori che consentano il loro monitoraggio e una rapida analisi dei risultati ottenuti.

- **organizzativa**, costituita dagli obiettivi del PTOF e del Piano delle attività docenti e ATA e derivanti dalla declinazione dalla varietà di input e documenti strategici di riferimento ;

- **individuale**, costituita sia dalla valutazione degli obiettivi comportamentali assegnati a ogni unità di personale in relazione al proprio ruolo, degli obiettivi individuali

assegnati ad alcune categorie di personale (ATA) che dalla quota percentuale di attività, che il singolo dipendente dedica al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, che si sostanzia nella capacità individuale di partecipare attivamente alla comunità scolastica, dando il proprio contributo nell'organizzazione dei servizi o attraverso le buone pratiche didattiche che aumentano il capitale sociale istituzionale.

10.1 La performance istituzionale e il cascading degli Obiettivi strategici

Il piano della Performance della scuola ha individuato 9 obiettivi:

1. Efficacia dei servizi agli allievi
2. Formazione continua del personale
3. Buon Posizionamento regionale e nazionale della Scuola in relazione alle prove INVALSI
4. Potenziamento e sviluppo della partecipazione a progetti nazionali e internazionali per il finanziamento delle iniziative volte al recupero delle competenze degli studenti delle fasce più deboli
5. Sviluppo dell'Area STEAM e delle 4 aree strategiche del PTOF;
6. Strategie per l'inclusione sociale degli alunni a rischio di povertà educativa (BES e diversamente abili)
7. Processi di Verifica delle azioni di qualità (anche relativi ai livelli di sicurezza e di Privacy) e controllo strategico della scuola attraverso processi di autovalutazione;
8. Favorire i processi di dematerializzazione e di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi;
9. Implementazione delle competenze tecnologiche

Il processo del cascading che costituisce lo strumento della declinazione degli obiettivi e in via trasversale, degli obiettivi di Gestione, è dunque alimentato anche dalle azioni definite negli altri documenti rilevanti per la strategia della Scuola .

A tale scopo e per le esigenze collegate al ciclo della performance 2021, sono individuati come prioritari i seguenti obiettivi del Documento programmatico di sviluppo della Scuola:

- **Servizi agli alunni** : La situazione emergenziale provocata dalla pandemia ha reso necessario un ridisegno delle attività istituzionale che vedono gli allievi come destinatari dei servizi. Gli obiettivi relativi ai servizi agli studenti hanno avuto e devono continuare ad avere una implementazione della dimensione “a distanza” sia della didattica che dei servizi che ruotano intorno ad essa. Quindi andranno ridisegnati anche i processi che sono trasversali rispetto alle funzioni didattiche, a titolo esemplificativo i servizi di segreteria didattica, le attività di valutazione della didattica, etc. che accanto al tradizionale impianto dovranno arricchirsi di nuove forme che siano in grado di far fronte in modo transitorio all'emergenza, garantendo un livello congruo di soddisfazione dell'allievo.
- **Posizionamento Regionale e Nazionale INVALSI**
Migliorare il posizionamento regionale e nazionale nelle prove INVALSI, per accrescere il Know How dell'istituzione tutta e affinché vi sia equilibrio nella

composizione delle classi per evitare diseguaglianze di opportunità tra gli alunni

- **Strategie per la sostenibilità economica per migliorare l'offerta formativa:** l'impegno, anche dei prossimi anni, sarà teso a ampliare le risorse economico finanziarie per offrire a tutti gli alunni pari opportunità formative anche attraverso analisi di benchmarking con le altre Scuole del territorio.
- **Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della scuola:**
- la Scuola continuerà a operare per il consolidamento del proprio sistema di qualità, attraverso la strutturazione di politiche e flussi informativi, resa attraverso un monitoraggio costante dei principali aspetti strategici delle attività didattiche e amministrative attraverso la mappatura e revisione dei processi e dei servizi operato dal NIV.

10.1.1. Obiettivi strategici per l'attività amministrativo-gestionale

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

Indicatori di monitoraggio

Indicatore	Metrica	Target
Attività di formazione e supporto ai procedimenti amministrativi	Numero di attività di formazione erogate, anche in modalità di supporto e consulenza	non inferiore al valore dell'a.s. 2014•15
Estensione dei servizi digitali	Numero di servizi digitali per il personale attivati	non inferiore al valore dell'a.s. 2019•20

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

Indicatore	Metrica	Target
Efficienza amministrativa	Tempo medio di conclusione dei procedimenti Questo dato viene comunicato al Dirigente dal DSGA	almeno il 75% dei procedimenti deve essere concluso entro 25 giorni dall'apertura del fascicolo (se non è previsto per legge un termine inferiore)

<p>Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale</p>	<p>Questionario sui servizi tecnico•amministrativi della scuola: media dei giudizi dei docenti in merito alla domanda “in riferimento ai</p>	<p>in media con quello delle scuole vicine, dove il dato è disponibile</p>
	<p>servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo”, su scala 1•6</p>	

3. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

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

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

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

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

10.2 La performance organizzativa

Il ciclo della performance prevede la definizione, a partire dagli obiettivi strategici, di obiettivi operativi assegnati ai diversi livelli dell'organizzazione (performance organizzativa), sino alla valutazione del contributo individuale (performance individuale), tramite un meccanismo “a cascata” puntualmente descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Gli obiettivi operativi sono classificati in:

- Obiettivi di Istituto – rappresentano il contributo diretto di ogni sezione (didattica-amministrativa) agli obiettivi strategici declinati nel Piano della Performance e sono quindi legati alle strategie generali della scuola individuati nei documenti strategici.
- Obiettivi di Gestione – relativi a miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza, essi sono collegati agli obiettivi strategici in quanto ad essi strumentali per il perseguimento del miglioramento della qualità dei servizi e per la conduzione delle attività funzionali e di supporto indiretto al conseguimento degli obiettivi strategici stessi. Ove possibile e funzionale al miglioramento della qualità dei servizi, agli Obiettivi di Gestione sono stati collegati puntuali indicatori di efficacia e di efficienza, volti a misurare da un lato il miglioramento dei livelli di soddisfazione percepita degli utenti (interni ed esterni) in relazione ai servizi erogati o l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato in termini di output e/o di outcome e dall'altro il miglioramento della gestione delle risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali). Tra gli indicatori di miglioramento dei livelli di soddisfazione percepita dagli utenti vi sono i dati desumibili dalle indagini di customer satisfaction, la cui importanza è evidenziata anche dal d.lgs. 74/2017 che indica in più passaggi la necessità di acquisire e utilizzare il parere di utenti interni ed esterni all'amministrazione ai fini della misurazione e valutazione dell'azione amministrativa. Alla Scuola, i questionari di gradimento dei servizi di supporto, utilizzati per la misurazione dei livelli di soddisfazione percepita degli utenti, sono erogati, in maniera differenziata alle varie componenti (allievi, docenti, ATA, genitori). I target degli item dei questionari vengono stabiliti in un'ottica di miglioramento continuo sia dal punto di vista evolutivo-temporale sia, ove possibile, in termini di benchmarking con le altre Scuole attraverso per esempio l'analisi delle prove INVALSI, l'adesione a progetti Europei quali L'E-twinning. In questo modo è possibile identificare livelli di performance differenziati, evidenziare sia punti di forza sia ambiti di miglioramento dei vari servizi concordando così Obiettivi di Gestione, coerenti e sfidanti rispetto ai risultati già conseguiti negli anni precedenti. Queste analisi vengono effettuate anche attraverso la rendicontazione sociale.

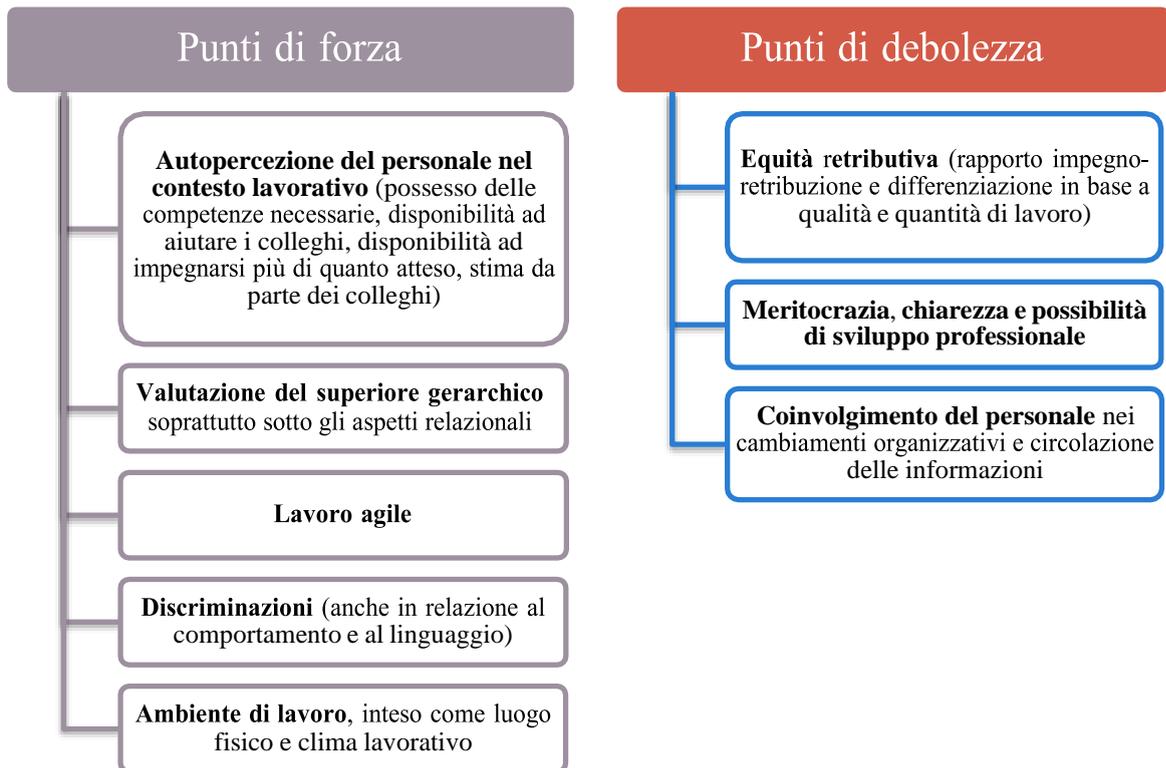
10.2.1 Benessere organizzativo

Un'organizzazione attenta a una più efficace declinazione degli obiettivi nella organizzazione e una loro più approfondita comprensione e condivisione a livello individuale non può prescindere dal focalizzarsi sul tema del benessere organizzativo. Infatti il grado di “benessere organizzativo” può influire in modo significativo sulle performance dei singoli e dei gruppi, agendo come

propulsore per un sostanziale miglioramento della qualità o, al contrario, incidendo negativamente sulla produttività e i livelli di motivazione.

Il questionario sarà quello fornito dall'ANAC, con le revisioni proposte dal gruppo di lavoro del

L'istituzione scolastica inserirà due quesiti e un commento libero (facoltativo) relativi all'esperienza di lavoro agile (smart working).



10.3 La performance individuale

La valutazione della performance individuale alla Scuola avviene considerando:

- l'incidenza del risultato della performance organizzativa della struttura di appartenenza nella misura percentuale stabilita per ciascun dipendente durante il processo di cascading;
- la valutazione degli obiettivi individuali assegnati;
- comportamenti organizzativi individuali richiesti al ruolo, che si riferiscono alla valutazione di capacità trasversali ritenute importanti per lo specifico profilo.

I comportamenti organizzativi sono definiti quantitativamente e qualitativamente secondo un meccanismo che è illustrato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il numero dei comportamenti organizzativi valutati e la loro incidenza sul risultato complessivo della performance individuale aumenta con il crescere del livello di responsabilità organizzativa. La valutazione del personale che non ha incarichi di responsabilità è principalmente basata sull'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi di Istituto e sugli obiettivi di gestione legati all'efficienza dell'azione amministrativa.

Il modello di valutazione che è analiticamente descritto nel Sistema di misurazione e v

Il processo di valutazione della performance organizzativa prevede un attività di monitoraggio in itinere volta a verificare l'andamento delle azioni, a rilevare eventuali impossibilità sopravvenute nella realizzazione dell'obiettivo non imputabili alla struttura (es. impossibilità a realizzare l'obiettivo per mancata collaborazione di altro ente coinvolto nel processo) o a modificare/sostituire l'obiettivo in presenza di fattori esogeni significativi (interventi normativi che modifichino d'imperio delle procedure).

La valutazione dei comportamenti avviene in prospettiva dialettica tra valutatore e valutato durante un incontro.

I risultati delle valutazioni sulle performance sono collegati, nel rispetto della normativa al sistema premiale e costituiscono un tassello per lo sviluppo della carriera del dipendente in quanto rilevanti ai fini delle progressioni economiche così come declinato anche nel CCNLL 2016/18.