ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE SCUOLA INFANZIA, PRIMARIA E SECONDARIA DI I GRADO
Via Quasimodo -c. a. p.: 87023 DIAMANTE (CS) Tel. 0985 876878
Cod. Scuola: CSIC836001 - C.F.: 92011850788 - Cod. I.P.A.: UFJDL7
p. e. o.: csic836001@istruzione.it - p. e. c.: csic836001@pec.istruzione.it
Sito web: www.icdiamante.edu.it

REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Capo I
Il ciclo della performance

Art.1. Misurazione e valutazione della performance
L'Istituto misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di incentivi e premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Arti.2. Definizione di performance organizzativa
1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i genitori, i soggetti del territorio interessati allo sviluppo culturale, professionale e formativo, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del benessere psico-fisico, della lotta al mobbing in tutte le sue forme.

Art.3. Definizione di performance individuale
1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei collaboratori del Dirigente Scolastico, delle Funzioni strumentali e dei Referenti di attività e progetti, ai quali è conferita delega e collocati in una posizione di autonomia e responsabilità, è collegata:
   - ✓ agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
   - ✓ al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   - ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
   - ✓ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

2. La misurazione e la valutazione svolte dal DSGA sulla performance individuale nei confronti del personale ATA, dei responsabili di progetto, dei titolari di posizione economica e di incarico specifico, sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 4. Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico, nonché al Nucleo di valutazione del funzionamento dell'istituzione scolastica, nonché all'Amministrazione Scolastica Territoriale, agli Enti Locali, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, attraverso la pubblicazione al sito del documento di rendicontazione sociale.

Art. 5. Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1. Le linee programmatiche approvate dal Consiglio di istituto contenute nella Relazione del Dirigente Scolastico (Art. 25, comma 6, D. Lgs. N. 165 del 2001), in cui si presenta l'attività formativa, organizzativa e amministrativa, al fine di garantire la più ampia informazione ed un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi dell'istituzione scolastica e delineare i programmi e progetti a breve sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
2. Il Piano dell'offerta formativa approvato dal Consiglio di Istituto, sulla base delle linee di indirizzo del Dirigente Scolastico e dell'elaborazione del Collegio docenti, che individua le azioni di sviluppo culturale e di ampliamento dell'offerta formativa, sulla base dei fabbisogni espressi dal territorio;
3. Il Piano generale di sviluppo e miglioramento, approvato dal Consiglio, che costituisce e determina la Politica della Qualità e attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative della scuola e si esprimono le linee dell'azione dell'istituzione scolastica nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici;
4. Le Relazioni di accompagnamento agli strumenti finanziari, quali la Relazione illustrativa al Contratto Integrativo di Istituto (ex-art.40, comma 3 - sexies D.lgs. 165/2001 e Circ. n.7 del 2010 Dipartimento della funzione pubblica) e la Relazione al Programma annuale (art. 4, commi 7-8 e 4 D.I. 129/2018), che individuano i servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e i progetti da realizzare
5. Le direttive del Dirigente Scolastico al DSGA inerenti all'organizzazione del lavoro;

Il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente dal direttore generale, con propria determinazione, che individua i compiti e gli incarichi di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati al personale amministrativo, tecnico e ausiliario.
Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche espresse nei documenti del Dirigente Scolastico e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'istituzione scolastica.
Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale della scuola, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, al merito e alla valutazione.

Art. 6. Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

a) la deliberazione del Consiglio di istituto di assestamento del bilancio con la quale viene effettuata una ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e dei progetti (art. 10, primo comma del regolamento n. 129/2018);

b) il rendiconto di gestione con approvazione del Conto Consuntivo di cui all'articolo 23 del regolamento n. 129/2018), con cui l'Istituzione scolastica dimostra i risultati di gestione;
c) il documento finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione, denominata Nucleo di valutazione sul funzionamento dell'istituzione scolastica, fornisce le conclusioni del controllo ed esprime le valutazioni di efficacia sull'azione, sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
d) la Relazione finale del Gruppo di Miglioramento /NIV, con cui vengono esaminati i risultati conseguiti sul piano della realizzazione dell'offerta formativa e della progettazione extracurricolare, anche attraverso l'esame dei questionari di valutazione on-line;

L'Istituzione scolastica implementa il sistema di rendicontazione attraverso l'adozione del bilancio sociale. La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance della scuola.

Capo II
Misurazione e valutazione della performance

Art.7. Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
- dal Nucleo di valutazione sul funzionamento dell'istituzione scolastica, che valuta la performance del servizio scolastico nel suo complesso;
- dal Dirigente Scolastico, che valuta le performance individuali del personale docente, comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa e di referente di progetto.
- dal Direttore generale dei servizi amministrativi, che valuta la performance individuale del personale A.T.A. e la ricaduta del servizio prestato sul funzionamento della struttura amministrativa.

Art.8. Organi di programmazione e controllo Gruppo Di Miglioramento/NIV

Il Gruppo di Miglioramento/NIV è costituito sulla base della previsione normativa.
L' Istituzione è finalizzata alla realizzazione di un raccordo tra il sistema di istruzione dell'istituto, declinato nella sua programmazione didattica e il territorio, nelle sue varie espressioni sociali e culturali.
Il Gruppo di Miglioramento/NIV è composto, a geometria variabile, secondo il seguente modello:

- Dirigente Scolastico
- I collaboratori del Dirigente Scolastico
- Le FF.SS. individuate dal Collegio docenti.

Il Gruppo di Miglioramento svolge i seguenti compiti:

- individuare gli ambiti prioritari da valutare in un'ottica di miglioramento del sistema;
- individuare strategie, procedure e strumenti per un'efficace autovalutazione di Istituto;
- analizzare e comunicare i dati emersi dalla valutazione degli ambiti esaminati;
- sviluppare e applicare metodi per monitorare, misurare e/o valutare le performance della scuola a tutti i livelli, prioritariamente in merito alla didattica, assicurando il monitoraggio dell'attuazione delle strategie;
- tradurre gli obiettivi strategici e operativi della scuola in piani, compiti e compiti significativi per i vari ambiti organizzativi e per il personale (compiti individuali o di gruppo);
- creare e sviluppare una nuova cultura per l'innovazione attraverso la formazione, l'apprendimento organizzativo, l'attenzione al valore del pensiero e della pianificazione strategici;
- sviluppare e comunicare la politica di gestione delle risorse umane, adottata in coerenza con le strategie e i piani della scuola;
- assicurare (anche attraverso processi di allocazione e sviluppo) il potenziale di risorse umane necessario per eseguire i compiti affidati e bilanciare compiti e responsabilità;
- definire le responsabilità di ciascuna delle parti nella gestione delle partnership, inclusi i controlli;
- monitorare regolarmente e valutare i processi, i risultati e la natura delle partnership;

- identificare, descrivere e documentare sistematicamente i processi con particolare attenzione ai processi chiave;
- identificare i titolari dei processi e assegnare loro la responsabilità dei processi;
- coinvolgere il personale e gli altri portatori di interesse nella progettazione e nello sviluppo dei processi chiave;
- migliorare i processi, coinvolgendo i principali portatori di interesse, dopo averne misurato l'efficienza, l'efficacia e i risultati (analizzare e valutare i processi chiave, i rischi e i fattori critici di successo, prendendo in considerazione gli obiettivi della scuola e i cambiamenti del contesto);
- identificare, progettare e realizzare cambiamenti di processo al fine di migliorare i servizi erogati ad alunni e famiglie (Progettazione coerente ed adeguata ai bisogni formativi del territorio);
- elaborare prove strutturate di valutazione degli apprendimenti;
- Segnalare tempestivamente disservizi anche quelli non oggetto di monitoraggio.

Art.9. Ruolo del Consiglio di Istituto nella valutazione della performance

L'organo di direzione politica della scuola, il Consiglio di Istituto, svolge nei confronti del ciclo di valutazione della performance scolastica le seguenti funzioni:

- ✓ monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni;
- ✓ comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Dirigente Scolastico, al DSGA;
- ✓ promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- ✓ esprime eventuali pareri richiesti dal Dirigente Scolastico sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- ✓ approva le linee di sviluppo dell'offerta formativa.

Art.10 Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è approvato dal Consiglio di Istituto con Delibera n. 78 del 11/02/2025
2. Il presente regolamento entra in vigore il giorno della pubblicazione.