



## REGISTRO DI VALUTAZIONE DI GRUPPO

CODICE MECCANOGRAFICO

**CTEE073005**

DENOMINAZIONE SCUOLA

**CIRCOLO DIDATTICO "DON LORENZO MILANI" - RANDAZZO**

I PUNTI DI FORZA, I PUNTI DI DEBOLEZZA, IL PUNTEGGIO  
VENGONO ELABORATI A PARTIRE DALLE VALUTAZIONI INDIVIDUALI RIPORTATE  
NEL REGISTRO INDIVIDUALE E DISCUSSE NELLA RIUNIONE DI CONSENSO. VANNO INOLTRE RIPORTATE LE IDEE DI MIGLIORAMENTO SE  
EMERSE

## Criterion 1: Leadership

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

1. Formulare e sviluppare la *mission* ("Quale contributo ci prefiggiamo di dare alla società?") e la *vision* ("Chi sono i discendenti che intendiamo educare e formare?") dell'istituzione, coinvolgendo i portatori di interesse e il personale.
2. Stabilire, con il coinvolgimento dei portatori d'interesse, un sistema di valori coerente con la *mission* e la *vision* dell'istituzione che comprenda trasparenza, etica e spirito di servizio e tradurlo in un codice di condotta.
3. Creare le condizioni per una comunicazione ampia ed efficace, all'interno e all'esterno dell'istituzione, rivolta a tutto il personale e ai portatori di interesse, di *mission*, *vision*, valori, obiettivi strategici (globali, a medio e a lungo termine) e operativi (che realizzino i compiti e le attività).
4. Rivedere periodicamente la *mission*, *vision* e i valori dell'istituzione al fine di tenere in conto i cambiamenti dell'ambiente esterno (ad esempio quelli (geo)politici, economici, socio-culturali, tecnologici - analisi PEST, demografici e di sviluppo sostenibile).
5. Sviluppare un sistema di gestione in grado non solo di prevenire comportamenti non etici, ma anche di guidare il personale nel caso di situazioni di conflitto fra valori diversi presenti nell'istituzione.
6. Gestire i rischi identificandone le cause potenziali e fornendo al personale linee guida per la loro gestione.
7. Rafforzare la fiducia reciproca, la lealtà e il rispetto tra i *leader* e il personale (ad esempio attraverso il monitoraggio della adeguatezza nel tempo della *mission*, della *vision* e dei valori riconosciuti).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				55			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				52			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		25					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
							Totale 177/400	
							PUNTEGGIO	
							44,25/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

### ***Punti di forza***

Mission e vision chiaramente definite nel POF pubblicato sul sito della scuola

I principali stakeholder vengono attivamente coinvolti (riunioni periodiche, convenzioni, accordi, Organi Collegiali, ...)

Introduzione di un sistema di comunicazione interna ed esterna tramite le nuove tecnologie

### ***Punti di debolezza***

La fase del monitoraggio, spesso, è poco rigorosa

Si rilevano difficoltà di comunicazione con i Plessi staccati

Mancanza di uniformità tra i vari Plessi

### ***Punteggio***

44,25/100

### ***Idee di miglioramento***

Rafforzare l'unità della scuola tramite scelte comuni tra i vari Plessi

Incrementare i rapporti con gli Stakeholder

Aumentare la collaborazione con la comunità di riferimento

Incrementare l'uso del sito internet della scuola

Incrementare l'uso di email e comunicazioni digitali

Dotare i Plessi staccati di fax, computer e collegamento internet

Introdurre gradualmente sistemi rigorosi di monitoraggio

## Critério 1: Leadership

### 1.2 Gestire l'istituzione, la sua performance e il suo miglioramento continuo

- Definire le responsabilità di gestione/di guida, i compiti e le aree di competenza.
- Assicurare un approccio per la gestione dei processi, delle *partnership* e delle strutture coerente con la strategia e i piani dell'istituzione e con i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse, garantendo informazioni sulla gestione regolari e accurate attraverso il funzionamento efficace del sistema informativo.
- Definire, per ciascun livello e per ogni area dell'istituzione, *output* misurabili (ad esempio il numero di discenti che ottengono una qualifica o un diploma) e risultati di *outcome* (ad esempio il loro inserimento socio-professionale) bilanciando i bisogni e le aspettative dei vari portatori d'interesse con i diversi bisogni dei discenti (ad esempio pari opportunità, rispetto delle differenze).
- Adottare uno standard di riferimento per la gestione della qualità totale, quale il Modello CAF o il Modello di Eccellenza EFQM o altro sistema specifico per l'istituzione allo scopo di ottenere accreditamenti da parte di SeQuals, Proza, Equis o altre certificazioni.
- Formalizzare impegni e collaborazioni interdipartimentali (quali, ad esempio, contratti di servizio tra i settori amministrativi e finanziari).
- Definire la strategia di *e-government* e allinearla con gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione.
- Creare condizioni adeguate per la gestione dei processi e dei progetti e per il lavoro di gruppo.
- Creare le condizioni per una comunicazione interna ed esterna efficace.
- Dimostrare l'impegno dei *leader* verso il miglioramento continuo e l'innovazione attraverso la promozione di una cultura dell'innovazione. Sviluppare il miglioramento continuo incoraggiando *feedback* da parte di tutto il personale.
- Comunicare le ragioni delle iniziative di cambiamento e i loro effetti attesi al personale e ai portatori di interesse.

#### GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI

F A S E	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>			44				
	<i>Punteggio</i>							
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		29					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			38				
							Totale	151 /400
							<b>PUNTEGGIO</b>	<b>37,75/100</b>

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

Responsabilità chiaramente definite

Coinvolgimento, nelle varie fasi, sia del personale interno che degli Stakeholder

Gestione trasparente (relazioni del Dirigente agli Organi Collegiali e ai Portatori di interesse)

*Funzionamento abbastanza efficace del sistema informativo sia interno che esterno*

**Punti di debolezza**

*Mancanza di sistemi di misurazione del contributo individuale del Personale*

*Mancanza di sistemi di monitoraggio rigorosi*

*Difficoltà nel lavoro di gruppo fra insegnanti di Plessi diversi*

**Punteggio**

37,75/100

**Idee di miglioramento**

Avviare percorsi di formazione per incrementare il numero delle persone capace di usare le nuove tecnologie

Aumentare gli incontri tra il Personale in servizio in Plessi diversi

Monitorare i risultati degli alunni nelle classi della scuola secondaria di primo grado e confrontarli con le valutazioni della classe quinta primaria

## **Critério 1: Leadership**

### **1.3 Motivare e supportare il personale dell'Istituzione e agire come modello di ruolo**

1. Fungere da esempio, comportandosi coerentemente con gli obiettivi e i valori stabiliti.
2. Promuovere una cultura del rispetto e della fiducia reciproci tra leader e personale, adottando misure proattive volte a contrastare ogni forma di discriminazione.
3. Informare regolarmente il personale su tutti i temi d'interesse e sulle questioni chiave dell'istituzione.
4. Sostenere il personale nella realizzazione dei propri compiti, piani e obiettivi per favorire il raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'istituzione.
5. Fornire *feedback* a tutto il personale in modo da migliorare le *performance* di gruppo e quelle individuali.
6. Stimolare, incoraggiare e responsabilizzare il personale attraverso la delega di autorità, responsabilità e competenze (*empowerment*), inclusa il rendere conto dell'operato.
7. Promuovere una cultura dell'apprendimento e stimolare il personale ad essere propositivo e proattivo nello svolgimento dei propri compiti giornalieri.
8. Dimostrare interesse ad accogliere suggerimenti e proposte da parte del personale prendendo in considerazione i contributi costruttivi.
9. Riconoscere e ricompensare gli sforzi di gruppo e quelli individuali<sup>1</sup>.
10. Rispettare e dare risposta adeguata ai bisogni e alle problematiche individuali del personale.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F	Scala	0-10	11-30	31-50	51-70	71-90	91-100	
A	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				56			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				53			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			47				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				52			
							<b>Totale</b>	<b>208/400</b>
							<b>PUNTEGGIO</b>	<b>52/100</b>

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

<sup>1</sup> I riconoscimenti possono essere tangibili (come ad esempio incentivi economici, attribuzione di incarichi per cui è prevista una retribuzione aggiuntiva, attribuzione di incarichi che consentano vantaggi sull'organizzazione del lavoro o sulla progressione di carriera) o simbolici (come ad esempio lettere di ringraziamento, congratulazioni, menzioni in incontri ufficiali, assegnazione di incarichi in progetti di particolare rilievo).

**Punti di forza**

*Impegno attivo del Dirigente Scolastico (verbali incontri rsu, verbali Organi Collegiali, verbali incontri Personale, verbali gruppi di lavoro)*

*Coinvolgimento del Personale nel miglioramento dei servizi (Riunioni con il Personale ATA - Riunioni degli Organi Collegiali – Riunioni dello Staff dirigenziale)*

*Riconoscimento degli sforzi individuali e/o di gruppo del Personale (ringraziamenti, menzioni in incontri ufficiali)*

**Punti di debolezza**

*Limitata attenzione alle esigenze personali dei Docenti*

*Risorse economiche poco adeguate per ricompensare l'impegno del Personale*

*Poche deleghe*

**Punteggio**

52/100

**Idee di miglioramento**

Responsabilizzare il personale per incrementare il numero delle deleghe

Prestare maggiore attenzione alle esigenze personali, organizzando un sistema di banca ore (debito/credito ore di servizio)

Maggiore attenzione alle problematiche individuali del Personale

Introdurre sistemi di misurazione rigorosi

## **Criterio 1: Leadership**

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

1. Sviluppare un'analisi dei portatori d'interesse, definendo i loro principali bisogni presenti e futuri e condividere quanto emerso con l'istituzione.
2. Aiutare le autorità politiche a definire le politiche pubbliche relative al settore educativo.
3. Identificare e attuare le politiche pubbliche che riguardano l'istituzione.
4. Assicurare che le finalità e gli obiettivi dell'istituzione siano coerenti con le politiche e le decisioni pubbliche e stabilire raccordi con le autorità politiche per discutere delle risorse necessarie per realizzarli.
5. Coinvolgere i decisori politici e altri portatori di interesse nella definizione degli *output* e degli *outcome* da raggiungere.
6. Mantenere relazioni proattive e regolari con le autorità politiche dell'area esecutiva e legislativa pertinenti<sup>2</sup>.
7. Sviluppare e mantenere *partnership* e accordi di rete con altre istituzioni e con i portatori di interesse più diretti (discenti/famiglie, cittadini, associazioni di genitori/ex studenti, contatti con organizzazioni in ambito socio-economico, medico e culturale, con organizzazioni non governative, gruppi di interesse e altri organismi pubblici).
8. Partecipare alle attività delle associazioni professionali, delle organizzazioni rappresentative e dei gruppi di interesse.
9. Costruire e accrescere una buona reputazione, un'immagine positiva e riconoscimenti pubblici nei confronti dell'istituzione e dei suoi servizi.
10. Sviluppare una strategia di promozione e comunicazione riguardante i prodotti e servizi erogati orientata ai portatori di interesse.

---

<sup>2</sup> Ad esempio gli uffici centrali e periferici del MIUR, gli assessorati competenti delle Regioni e degli Enti Locali.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				54			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			48				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			31				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
							Totale178 /400	
							PUNTEGGIO	
							44,5/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Incontri periodici con i Portatori di interesse; numerose convenzioni e collaborazioni con le Associazioni Locali*

*Rapporti costanti con le autorità politiche*

*Coinvolgimento degli Stakeholder in tutte le fasi (dalla progettazione alla valutazione)*

**Punti di debolezza**

*Poche iniziative per i genitori e per la comunità locale*

*Mancanza di sistemi rigorosi di misurazione*

**Punteggio**

*44,5/100*

**Idee di miglioramento**

*Organizzare percorsi formativi per i genitori*

*Introdurre sistemi di monitoraggio rigorosi*

*Favorire la partecipazione degli alunni a gare e/o concorsi*

## **Critero 2: Strategia e Pianificazione**

### **2.1. Raccogliere informazioni sui bisogni presenti e futuri dei portatori di interesse e sugli aspetti rilevanti di gestione.**

1. Identificare tutti i principali portatori d'interesse e comunicare i risultati a tutta l'organizzazione.
2. Raccogliere, analizzare e riesaminare sistematicamente le informazioni sui portatori d'interesse, sui loro bisogni e aspettative e sul loro grado di soddisfazione.
3. Raccogliere, analizzare e riesaminare regolarmente le informazioni significative, relativamente ad importanti aspetti quali gli sviluppi politici, legislativi, socio-culturali, ecologici, economici, tecnologici e demografici (informazioni riguardanti il mercato del lavoro, le opportunità di impiego per i diplomati in base al tipo di formazione, nonché i tassi di disoccupazione e sottoccupazione, dove possibile).
4. Raccogliere sistematicamente le informazioni significative riguardanti la gestione, come, ad esempio, quelle relative alle *performance* dell'istituzione.
5. Analizzare sistematicamente opportunità e rischi (ad. es. attraverso l'analisi SWOT) e identificare i fattori critici di successo attraverso la valutazione regolare dei cambiamenti del contesto (inclusi i cambiamenti politici).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			48				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			38				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			44				
							Totale175 /400	
							PUNTEGGIO	
							43,75/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Incontri periodici con genitori*

*Analisi puntuale dei bisogni e delle aspettative dei portatori di interesse*

*Rapporti costanti con gli Enti locali e, in generale, con gli Stakeholder*

**Punti di debolezza**

*Mancanza di sistemi rigorosi di analisi dei dati di contesto*

*Mancanza di sistemi per rilevare il grado di interesse degli Stakeholder*

**Punteggio**

*43,75/100*

**Idee di miglioramento**

Realizzare incontri regolari con le Associazioni culturali , sportive, musicali

Introdurre sistemi di misurazione del grado di soddisfazione degli Stakeholder

## **Criterio 2: Strategia e Pianificazione**

### **2.2 Sviluppare strategie e piani tenendo in considerazione le informazioni raccolte**

1. Tradurre la *mission* e la *vision* e i valori dell'istituzione in obiettivi strategici (a lungo e medio termine) e in obiettivi operativi (concreti e a breve termine), definiti sulla base di un'attenta analisi dei rischi.
2. Coinvolgere i portatori d'interesse nello sviluppo delle strategie e dei piani, bilanciando e dando priorità alle loro aspettative e ai loro bisogni.
3. Valutare gli impegni esistenti in termini di *output* e *outcome* e la qualità dei piani strategici e operativi.
4. Assicurarsi della disponibilità delle risorse per sviluppare e aggiornare le strategie dell'istituzione.
5. Bilanciare compiti e risorse, scadenze di breve e lungo periodo con le richieste dei portatori di interesse.
6. Sviluppare una politica relativa alla responsabilità sociale e integrarla nelle strategie e nei piani dell'istituzione.
7. Definire una politica relativa al rapporto tra istruzione/formazione e impiego, nonché tra insegnamento e ricerca e al loro impatto sulla società.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			48				Formattato
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			45				Formattato
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			35				Formattato
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			44				Formattato
							Totale 172/400	
							PUNTEGGIO /43100	

**Punti di forza**

*Coinvolgimento del personale tramite incontri formali e/o informali  
Attenta gestione delle risorse in relazione alle strategie dell'Istituzione  
Introduzione di forme di rendicontazione sociale (relazione del Dirigente Scolastico pubblicata sul sito internet e illustrata agli Organi Collegiali)*

**Punti di debolezza**

*Mancanza di un sistema razionale di raccolta di suggerimenti e/o proposte  
Limitate risorse economiche*

**Punteggio**

*43/100*

**Idee di miglioramento**

*Razionalizzazione delle modalità di raccolta di suggerimenti e/o proposte*

*Introdurre sistemi per incrementare le risorse economiche (sponsorizzazioni, contributi volontari, donazioni)*

*Incrementare le forme di rendicontazione sociale*

## Criterio 2: Strategia e Pianificazione

### 2.3 Comunicare e implementare strategie e piani nell'intera istituzione e riesaminarli regolarmente

1. Attuare strategie e piani dell'istituzione definendo le priorità, stabilendo tempi, processi, progetti e struttura organizzativa adeguati.
2. Tradurre gli obiettivi strategici e operativi dell'istituzione in piani e compiti coerenti per l'istituzione nel suo complesso, per le sue diverse articolazioni e per ciascun componente del personale .
3. Sviluppare piani e programmi con obiettivi e risultati per ogni articolazione dell'istituzione e con indicatori che definiscano il livello di cambiamento da ottenere (risultati attesi).
4. Comunicare in modo efficace per diffondere obiettivi, piani e compiti all'interno dell'istituzione (progetti, piani educativi, didattici, sociali e culturali, carte dei servizi ecc.).
5. Sviluppare e applicare metodi di monitoraggio, misurazione e /o valutazione periodici delle *performance* dell'istituzione a tutti i livelli della comunità scolastica, in grado di assicurare l'attuazione delle strategie.
6. Sviluppare e applicare metodi per misurare le *performance* dell'istituzione a tutti i livelli, in termini di relazione tra *input* e *output* (efficienza) e tra *output* e *outcome* (efficacia).
7. Valutare la necessità di rivedere e migliorare le strategie e i metodi di pianificazione, coinvolgendo i portatori d'interesse.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				52			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			42				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			38				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
							Totale177 /400	
							PUNTEGGIO 44,25/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Le informazioni fornite dal Dirigente Scolastico sono adeguate  
Revisione costante delle strategie adottate dalla scuola  
Comunicazione efficace per diffondere obiettivi, piani e compiti (incontri regolari con il Personale; comunicazioni carteece; comunicazioni tramite sito e email)*

**Punti di debolezza**

*Difficoltà di comunicazione con i plessi staccati  
Mancanza di sistemi di monitoraggio rigorosi  
Eccessiva preoccupazione del personale nell'affrontare situazione nuove  
Mancanza di indicatori per rilevare i cambiamenti da ottenere (risultati attesi)*

**Punteggio**

44,25

**Idee di miglioramento**

*Necessità di superare abitudini consolidate per adeguare la scuola alla nuova realtà  
Supportare e incoraggiare il Personale nella gestione delle novità  
Introdurre nella programmazione indicatori per rilevare i cambiamenti da ottenere (risultati attesi)*

## Criterio 2: Strategia e Pianificazione

### 2.4 Pianificare, attuare e riesaminare l'innovazione e il cambiamento

1. Creare e sviluppare una nuova cultura/disponibilità verso l'innovazione attraverso la formazione, il *benchlearning* e la creazione di laboratori di apprendimento.
2. Assicurare un monitoraggio sistematico degli indicatori interni che segnalano la necessità di cambiamento e della domanda esterna di innovazione e cambiamento. Indicatori interni possono essere, ad esempio, il tasso di assenteismo dei discenti e/o del personale, il tasso di abbandono, i reclami di famiglie e discenti. Un indicatore esterno può essere rappresentato dai reclami dei *partner*.
3. Discutere le iniziative di modernizzazione e innovazione pianificate, nonché la loro realizzazione, con i principali portatori di interesse.
4. Assicurare la diffusione di un efficiente sistema di gestione del cambiamento (ad es. progetti di *benchmarking* e di confronto delle *performance*, relazioni sul *follow-up*, attuazione del ciclo PDCA, etc.).
5. Assicurare e ottimizzare la disponibilità delle risorse necessarie ad attuare i cambiamenti pianificati.
6. Assicurare un rapporto bilanciato tra approcci *top-down* e *bottom-up* nei processi di cambiamento dell'istituzione.
7. Aggiornare i curricula alla luce delle innovazioni professionali, sociali, scientifiche, accademiche e altre innovazioni.
8. Promuovere l'uso di canali digitali (*e-Governement*) in modo da migliorare l'efficacia dei servizi erogati e da aumentare la trasparenza e l'interazione tra l'istituzione e i suoi portatori d'interesse.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10 Nessuna evidenza o solo qualche idea	11- 30 Alcune deboli relative a poche aree	31-50 Alcune buone relative ad aree significative	51- 70 Forti relative alla maggior parte delle aree	71 - 90 molto forti relative a tutte le aree	91-100 eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				56			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			47				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			38				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
							Totale 186/400	
							PUNTEGGIO 46,5/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Realizzazione di varie iniziative formative per favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze da parte del personale*

*Ristrutturazione del sito scolastico ai sensi del D. Lgs. 33/2013*

**Punti di debolezza**

*Preoccupazione nell'affrontare situazioni nuove e nell'accostarsi all'uso delle nuove tecnologie*

*Difficoltà del Personale a superare le abitudini consolidate*

**Punteggio**

*46,5/100*

**Idee di miglioramento**

*Costruire percorsi formativi semplici ed esperienziali al fine di migliorare le competenze*

Incrementare gli approcci bottom-up nei processi di cambiamento (valorizzare il contributo e i suggerimenti del Personale)

Incrementare l'uso dei canali digitali per aumentare la trasparenza e favorire il rapporto con i portatori di interesse

## Critério 3: Personale

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

1. Analizzare regolarmente i bisogni presenti e futuri del personale, tenendo in considerazione i bisogni e le aspettative dei portatori d'interesse e la strategia dell'istituzione.
2. Sviluppare e attuare una politica di gestione delle risorse umane basata sui piani e le strategie dell'organizzazione, che prenda in considerazione le competenze necessarie per il futuro e le esigenze sociali (ad esempio orario di lavoro flessibile, congedi di maternità e paternità, periodi sabbatici, pari opportunità, differenze di genere e culturali, impiego di disabili).
3. Assicurare, tenendo in considerazione le diverse norme nazionali, il potenziale di risorse necessario per raggiungere la mission e bilanciare compiti e responsabilità.
4. Sviluppare e attuare una chiara politica che comprenda criteri oggettivi di reclutamento, promozione, remunerazione, riconoscimento e assegnazione di funzioni direttive.
5. Sviluppare una cultura del risultato (ad esempio adottando modalità trasparenti per la remunerazione / il riconoscimento basati su risultati raggiunti sia a livello individuale, sia di gruppo).
6. Utilizzare profili di competenza e descrizioni delle mansioni e delle funzioni per i piani di reclutamento e per quelli di sviluppo sia dei dirigenti che del personale.
7. Supportare il personale nello sviluppo e/o nell'utilizzo delle nuove tecnologie e nell'implementazione dell'e-Government (ad esempio offrendo al personale formazione, dialogo, assistenza ecc.).
8. Gestire il reclutamento e lo sviluppo di carriera nel rispetto dell'imparzialità, delle pari opportunità e delle diversità (di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, etnia e religione), tenuto conto dei piani educativi e dei requisiti formativi e didattici..

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>		38					Formattato
	<i>Punteggio</i>							Formattato
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>		35					Formattato
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>		29					Formattato
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>		31					Formattato
							Totale133 /400	
							PUNTEGGIO 33,25/100	

**Punti di forza**

*Analisi dei bisogni del Personale, in riferimento alle scelte effettuate dalla scuola  
Formazione finalizzata allo sviluppo delle specifiche competenze del Personale  
Adozione di modalità trasparenti di remunerazione  
Supporto al Personale per l'uso delle nuove tecnologie*

**Punti di debolezza**

*Necessità di ricorrere al supporto di personale esterno per la mancanza di competenze interne (es. mancanza di competenze per l'uso dei laboratori musicali)  
Il Personale dei Plessi staccati è abituato a gestirsi con troppa autonomia  
Difficoltà a reperire risorse economiche per realizzare la mission della scuola*

**Punteggio**

*33,25/100*

**Idee di miglioramento**

*Organizzare una banca ore per rispondere alle esigenze sociali del Personale  
Introdurre un contributo volontario dei genitori per reperire risorse economiche necessarie  
Favorire l'acquisizione di competenze specifiche tramite la formazione*

## **Critério 3: Personale**

### **3.2 Identificare, sviluppare e utilizzare le competenze del personale allineando gli obiettivi individuali a quelli dell'istituzione**

1. *Identificare le competenze presenti a livello di singoli individui e dell'intera istituzione in termini di conoscenze, abilità e attitudini e confrontarle sistematicamente con le esigenze dell'istituzione stessa.*
2. *Discutere, stabilire e comunicare una strategia per lo sviluppo delle competenze. Ciò comprende un piano di formazione basato sui bisogni di competenze presenti e futuri, individuali e dell'istituzione (con la distinzione, ad esempio, fra attività formative obbligatorie e opzionali).*
3. *In coerenza con le strategie, sviluppare, concordare e riesaminare i piani di formazione e sviluppo per tutto il personale e/o i gruppi di lavoro (in modo concertato), tenendo in considerazione l'accessibilità per i lavoratori part-time e in congedo di maternità e paternità. I piani individuali di sviluppo delle competenze possono costituire parte di una intervista finalizzata a creare la sede per un reciproco feedback e per un confronto sulle aspettative.*
4. *Fornire al personale una guida per la carriera futura e per l'apprendimento continuo discutendo con loro le diverse opportunità.*
5. *Sviluppare abilità manageriali e di leadership, così come competenze relazionali di gestione del personale dell'istituzione, dei discenti, delle famiglie e dei partner.*
6. *Guidare e assistere il personale nuovo (ad es. attraverso il tutoraggio e la consulenza individuale).*
7. *Promuovere la mobilità interna ed esterna del personale.*
8. *Sviluppare e promuovere metodologie moderne di formazione (ad esempio approccio multimediale, formazione in servizio, e-learning, blended learning, ricerca-azione, utilizzo dei social-media ecc.).*
9. *Pianificare attività di formazione e sviluppare tecniche di comunicazione sulla gestione dei rischi, sui conflitti di interesse, sulle diversità, sulla differenza di genere, sull'integrità o sull'etica e sui codici di comportamento.*
10. *Valutare gli impatti dei programmi di formazione e sviluppo sui luoghi di lavoro e la trasmissione dei contenuti ai colleghi in relazione ai costi delle attività attraverso il monitoraggio e l'analisi costi/benefici, la comunicazione efficace dei contenuti formativi a tutto il personale dell'istituzione e la misurazione dell'impatto sulle pratiche educative.*

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
F A S E	Scala	0-10	11-30	31-50	51-70	71-90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				55			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				52			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			38				
							<b>Totale 180 / 400</b>	
							<b>PUNTEGGIO 45/100</b>	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Analisi puntuale delle competenze del Personale*

*Piano di formazione con attività obbligatorie e facoltative*

*Adozione di metodologie di formazione moderne (videoconferenze, modalità blended, ...)*

**Punti di debolezza**

*Difficoltà a partecipare alle iniziative di formazione fuori sede*

*Impossibilità di rimborsare le spese del Personale per la formazione fuori sede*

*Manca di sistemi per monitorare l'impatto della formazione dei docenti sui discenti*

**Punteggio**

45/100

**Idee di miglioramento**

*Trovare dei sistemi per valorizzare l'impegno del Personale disponibile a partecipare alle iniziative di formazione fuori sede*

*Introdurre sistemi di monitoraggio per valutare l'impatto della formazione del Personale sui discenti*

## Criterio 3: Personale

### 3.3 Coinvolgere il personale attraverso lo sviluppo del dialogo e dell'empowerment e promuovendo il benessere organizzativo

1. Promuovere una cultura di comunicazione aperta e di dialogo e incoraggiare il lavoro di gruppo.
2. Creare proattivamente un ambiente che favorisca la formulazione di idee e suggerimenti da parte del personale e sviluppare modalità appropriate allo scopo (ad esempio schemi per la formulazione e raccolta di suggerimenti, lavori di gruppo, brainstorming).
3. Coinvolgere il personale e i loro rappresentanti (ad es. i sindacati) nello sviluppo di piani, strategie, obiettivi, progettazione di processi e nella definizione e attuazione di azioni di miglioramento.
4. Cercare l'accordo/consenso fra i dirigenti e il personale su obiettivi di risultato e modalità di misurazione del loro raggiungimento.
5. Condurre regolarmente indagini sul personale, pubblicando e fornendo un feedback su risultati / sintesi/interpretazioni/ azioni di miglioramento.
6. Garantire al personale l'opportunità di esprimere la propria opinione sulla qualità della gestione da parte dei dirigenti.
7. Assicurare buone condizioni di lavoro in tutta l'organizzazione compresa l'attenzione alla salute e sicurezza.
8. Assicurarsi che le condizioni lavorative permettano al personale una corretta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad esempio flessibilità dell'orario di lavoro) e prestare attenzione alle esigenze del personale part-time o in congedo di maternità e/o di paternità, affinché abbia accesso alle informazioni rilevanti e sia coinvolto nelle questioni organizzative e nella formazione.
9. Porre particolare attenzione ai bisogni del personale socialmente svantaggiato e con disabilità.
10. Adottare criteri e metodi per dare riconoscimenti al personale attraverso misure di natura non economica (ad esempio attraverso il riconoscimento pubblico o il supporto a progetti specifici).

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI

FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			49				Formattato
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			48				Formattato
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			32				Formattato
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			37				Formattato
							Totale 164/400	
							PUNTEGGIO	
							41/100	

**Punti di forza**

*Organizzazione basata sul dialogo, sul confronto e sul lavoro di gruppo  
Coinvolgimento attivo del Personale per definir strategie, piani e obiettivi  
Puntuali riconoscimenti di natura non economica (riconoscimenti ufficiali e supporto a specifici progetti)*

**Punti di debolezza**

*Mancanza di indagini costanti e rigorose sul Personale  
Necessità di interventi per garantire maggiore sicurezza  
Mancanza di un sistema per la raccolta di suggerimenti del Personale*

**Punteggio**

41/100

**Idee di miglioramento**

*Programmare e realizzare gradualmente gli interventi necessari per garantire maggiore sicurezza  
Creare un sistema per la raccolta di suggerimenti del Personale*

## **Criterio 4: Partnership e risorse**

### **4.1. Sviluppare e gestire le partnership con altre istituzioni**

1. *Identificare i partner chiave (privati, pubblici, della società civile) e la natura delle loro relazioni con l'istituzione (ad es. acquirente-venditore, fornitore, coproduttore, fornitore di prodotti sostitutivi/complementari, partnership con aziende, con altre amministrazioni pubbliche, partnership fra istituzioni, gemellaggi fra istituzioni europee o di altri Paesi, programmi di mobilità, scambi a livello regionale, nazionale ed europeo, reti, ecc.)<sup>3</sup>.*
2. *Sviluppare e gestire appropriati accordi di partnership, più o meno formalizzati, tenendo in considerazione sia la natura della collaborazione, sia i diversi aspetti della responsabilità sociale come, ad esempio, l'impatto socio-economico e ambientale dei prodotti/servizi erogati.*
3. *Promuovere e organizzare partnership orientate a compiti specifici finalizzate a sviluppare e realizzare progetti e attività di formazione in sinergia con altre organizzazioni pubbliche e con altre istituzioni educative operanti anche a diverso livello istituzionale.*
4. *Monitorare regolarmente e valutare i processi, gli output, gli outcome e, in generale, ogni risultato delle partnership.*
5. *Identificare la necessità di partnership pubblico-privato a lungo termine (PPP) e svilupparle, quando opportuno.*
6. *Definire compiti e responsabilità di ciascun partner, inclusi i controlli, la valutazione e il riesame.*
7. *Aumentare la capacità istituzionale traendo vantaggio dalle opportunità di stage e tirocini (work placement).*
8. *Scambiare buone pratiche con i partner e utilizzare modalità di benchlearning e benchmarking.*
9. *Stimolare la realizzazione di attività nell'area della responsabilità sociale.*
10. *Sviluppare partnership multifunzionali usando diverse risorse per contribuire al processo educativo dei discenti e alla formazione del personale in una prospettiva di apprendimento continuo. I partner possono includere le istituzioni che si occupano di servizi di assistenza medica, sociale, psicologica, di pubblica sicurezza, le associazioni che si occupano di prevenzione dell'abbandono scolastico, di educazione alla salute e alla sicurezza, nonché associazioni culturali e sportive, ecc..*

<sup>3</sup> Gli accordi di *partnership* (accordi di rete, consorzi, protocolli di intesa) possono essere relativi *per esempio* a: attività didattiche, di ricerca, sperimentazione, sviluppo, formazione e aggiornamento. attività di amministrazione, acquisto di beni e servizi, organizzazione, scambio temporaneo di docenti.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			44				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			47				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		25					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		28					
							Totale 144/400	
							PUNTEGGIO 36/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Convenzioni con numerose associazioni culturali e sportive locali  
Collaborazione con Forze dell'Ordine, artigiani e liberi professionisti locali  
Scambio di buone pratiche con le scuole dei Comuni limitrofi grazie a regolari incontri e confronti  
Realizzazione di attività nell'ambito della responsabilità sociale (iniziative varie di volontariato)*

**Punti di debolezza**

*Eccessiva competizione con l'altro Istituto del territorio  
Collaborazioni non tutte formalizzate  
Mancanza di forme rigorose di monitoraggio delle partnership*

**Punteggio**

36/100

**Idee di miglioramento**

*Avviare una collaborazione leale con l'altro Istituto del Paese*

*Regolarizzare tramite accordi di rete la collaborazione con le altre scuole locali e dei Comuni limitrofi*

Incrementare le iniziative di scambio di buone pratiche tramite incontri periodici con le altre istituzioni scolastiche

## **Critério 4: Partnership e risorse**

### **4.2. Sviluppare e gestire le partnership con i discenti / le famiglie**

1. Assicurare una politica proattiva di informazione (relativa alla varietà dei servizi offerti, alla gestione dell'istituzione, alle competenze delle varie autorità pubbliche, all'organizzazione complessiva dell'istituzione, ai processi - procedure, delibere, ricorsi, incontri dei rappresentanti di classe, ecc.).
2. Incoraggiare attivamente i discenti/le famiglie a organizzarsi e a esprimere i propri bisogni e le proprie richieste e sostenere i rappresentanti delle loro associazioni.
3. Incoraggiare il coinvolgimento dei discenti/delle famiglie nella consultazione e nella partecipazione attiva ai piani d'azione relativi alla qualità del lavoro, alla gestione e ai processi decisionali (co-progettazione e co-decisione) dell'istituzione.
4. Definire un sistema regolare per la raccolta di idee, suggerimenti e reclami dei discenti / delle famiglie con modalità appropriate (ad esempio attraverso indagini, gruppi di discussione, questionari, box reclami, sondaggi di opinione, ecc). Analizzare e utilizzare le informazioni così raccolte e diffondere i risultati.
5. Assicurare la trasparenza sul funzionamento, i processi decisionali e i risultati dell'istituzione (ad esempio attraverso la pubblicazione di rapporti annuali, conferenze stampa e la pubblicazione di informazioni in Internet).
6. Definire e concordare le modalità per sviluppare il ruolo dei discenti/delle famiglie come co-produttori di servizi (ad esempio attraverso incontri informativi tenuti da genitori/esperti) e come co-valutatori (ad esempio attraverso rilevazioni sistematiche della soddisfazione).
7. Sviluppare un'efficace gestione delle aspettative, spiegando ai discenti quali servizi si possono aspettare, che comprenda una serie di indicatori di qualità, utilizzando ad esempio Carte degli Studenti e Carte dei Servizi.
8. Assicurare informazioni aggiornate relative all'evoluzione del comportamento individuale e sociale dei discenti, così da evitare la realizzazione di processi di consultazione o la produzione di servizi obsoleti.

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI**

FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			42				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		30					
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			32				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
							Totale 139 /400	
							PUNTEGGIO	
							34,75/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Informazioni diffuse in modo capillare tramite comunicazioni cartacee, pubblicazioni sul sito, incontri periodici*

*Coinvolgimento positivo delle famiglie; attenzione alle loro richieste e ai loro suggerimenti*

*Stesura e pubblicazione di resoconti del Dirigente Scolastico*

**Punti di debolezza**

*Mancanza di un sistema regolare per la raccolta di idee e suggerimenti*

**Punteggio**

34,75/100

**Idee di miglioramento**

Introdurre sistemi regolari di monitoraggio del grado di soddisfazione delle famiglie

## Criterio 4: Partnership e risorse

### 4.3 Gestire le risorse finanziarie

1. Assicurare che le risorse finanziarie siano gestite nel miglior modo possibile ( in termini di efficacia ed efficienza) allineando la gestione finanziaria alle strategie e alla pianificazione.
2. Analizzare i rischi e le opportunità delle decisioni finanziarie, in una prospettiva sia a breve, sia a lungo termine.
3. Assicurare la trasparenza finanziaria e dei bilanci sia all'interno, sia all'esterno dell'istituzione.
4. Assicurare una gestione delle risorse finanziarie efficiente, efficace ed economica attraverso il ricorso a sistemi efficaci di contabilità dei costi e di controllo.
5. Introdurre sistemi di pianificazione e di monitoraggio di bilancio e costi (ad esempio bilanci pluriennali, programma di bilanci di progetto, bilanci energetici, bilanci di genere/diversità, ecc.).
6. Delegare e decentralizzare le responsabilità finanziarie e bilanciarle con controlli centralizzati.
7. Basare le decisioni di investimento e i controlli finanziari su analisi costi-benefici, principi di sostenibilità ed etica e politiche antifrode.
8. Includere nei documenti di bilancio dati di performance non finanziari e dati di *benchmark*, quali, ad esempio, informazioni relative agli obiettivi di *output* e di *outcome* ...

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				54			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				58			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				52			
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				50			
							Totale 214/400	
							PUNTEGGIO	
							53,5/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Gestione delle risorse allineata alle strategie e ai piani della scuola*

*Analisi puntuale dei rischi e delle opportunità delle decisioni finanziarie*

*Puntuale rendicontazione agli Organi Collegiali con pubblicazione sul sito della relazione*

**Punti di debolezza**

*Risorse economiche limitate*

*Pochi acquisti tramite CONSIP*

**Punteggio**

*53,5/100*

**Idee di miglioramento**

*Introdurre l'abitudine di acquistare tramite CONSIP*

## Criterio 4: Partnership e risorse

### 4.4 Gestire l'informazione e la conoscenza

1. Sviluppare sistemi per gestire, mantenere e valutare le informazioni e la conoscenza all'interno dell'istituzione coerentemente con gli obiettivi strategici ed operativi.
2. Assicurare che le informazioni pertinenti disponibili all'esterno siano acquisite, elaborate, utilizzate in maniera efficace e conservate.
3. Monitorare costantemente le informazioni e le conoscenze all'interno dell'organizzazione assicurandone la pertinenza, correttezza, affidabilità, sicurezza e l'allineamento con la pianificazione strategica e con i bisogni presenti e futuri dei portatori d'interesse.
4. Assicurare a tutto il personale l'accesso alle informazioni e alla conoscenza necessarie (materiali didattici, dati e supporti relativi ad azioni di formazione continua, ecc.), incluse quelle relative ai cambiamenti interni e ai processi di miglioramento, in base ai compiti e ai ruoli, sviluppando canali interni di informazione quali, ad esempio, intranet, newsletter, bollettini, campus digitali, scuole virtuali, sistemi di gestione dell'apprendimento, ecc.).
5. Garantire all'interno dell'istituzione un costante passaggio di conoscenze tra il personale (attraverso tutoraggio, coaching e manuali scritti).
6. Assicurare l'accesso e lo scambio di informazioni e dati pertinenti a tutti i portatori d'interesse in maniera sistematica e in forma amichevole (*user friendly*), tenendo in considerazione le esigenze specifiche di tutti i membri della società, come ad esempio gli anziani, i disabili, ecc..
7. Capitalizzare le informazioni chiave e la conoscenza del personale che lascia l'istituzione.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI

FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
	<i>Punteggio</i>				56			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			47				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		39					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
							Totale182 /400	
							PUNTEGGIO	
							45,5/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Numerose iniziative di formazione per aggiornare e adeguare le conoscenze del Personale*

*Informazione al Personale garantita tramite numerosi strumenti (cartacei, sito, incontri, email, ...)*

**Punti di debolezza**

*Mancanza di sistemi di valutazione delle conoscenze*

**Punteggio****Idee di miglioramento**

Organizzare i documenti della scuola per capitalizzare le informazioni chiave

## **Criterio 4: Partnership e risorse**

### **4.5. Gestire la tecnologia**

1. Effettuare il monitoraggio e la valutazione di efficacia, in termine di costi delle tecnologie. Il tempo di ritorno degli investimenti (*ROI*) dovrebbe essere sufficientemente breve e misurato attraverso una metrica affidabile.
2. Garantire un uso sicuro, efficace ed efficiente della tecnologia, ponendo particolare attenzione alle competenze del personale.
3. Applicare in maniera efficiente le tecnologie appropriate per:
  - gestire i progetti e compiti
  - gestire la conoscenza
  - le attività di apprendimento e di miglioramento
  - l'interazione con i portatori d'interesse e i *partner*
  - lo sviluppo e il mantenimento dei *network* interni ed esterni
  - gestire le risorse finanziarie
  - le interazioni e la comunicazione all'interno dell'istituzione
  - le interazioni con i clienti / i discenti / le famiglie.
4. Definire come le ICT possono essere utilizzate per migliorare l'erogazione dei servizi, ad esempio utilizzando la metodologia dell'architettura d'impresa per la gestione delle informazioni nella pubblica amministrazione.
5. Adottare le strutture ICT e le risorse necessarie per l'erogazione di servizi *on-line* con modalità intelligenti ed efficaci, in modo da migliorare l'erogazione del servizio ai discenti / alle famiglie.
6. Prestare costante attenzione alle innovazioni tecnologiche e riesaminare le politiche adottate, se necessario.
7. Tenere in considerazione l'impatto socio-economico e ambientale delle ICT, ad esempio la scarsa accessibilità degli utenti non digitali e la gestione delle cartucce esaurite.
8. Sviluppare, implementare e valutare soluzioni relative a materiali/sviluppo di competenze per l'apprendimento digitale e per la creazione di spazi di apprendimento (quali, ad esempio, conferenze/lezioni via web accessibili sia ai discenti iscritti, sia al pubblico) finalizzati a sostenere i principali processi di apprendimento realizzati dall'istituzione..

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			41				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		32					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			38				
							Totale 151/400	
							PUNTEGGIO 37,75/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Ristrutturazione del sito in coerenza con il D. Lgs. 33/2013  
Realizzazione di percorsi di formazione tramite videoconferenze e modalità blended  
Corrette modalità di smaltimento delle cartucce usate*

**Punti di debolezza**

*Necessità di pubblicare la modulistica sul sito  
Necessità di migliorare le competenze digitali del Personale*

**Punteggio**

*37,75/100*

**Idee di miglioramento**

*Migliorare la sicurezza nell'uso delle tecnologia isolando la rete amministrativa da quella didattica  
Incrementare il*

## **Criterio 4: Partnership e risorse**

### **4.6 Gestire le infrastrutture**

1. Bilanciare il rapporto costi-efficacia delle infrastrutture con i bisogni e le aspettative del personale e dei discenti/delle famiglie (ad esempio centralizzazione versus decentralizzazione degli uffici/punti di servizio, allocazione delle aule, riorganizzazione dei corsi, raggiungibilità tramite i mezzi di trasporto pubblici, ecc.). Tenere inoltre in considerazione i bisogni dei discenti / delle famiglie nei periodi di tempo successivi e/o precedenti all'orario regolare delle lezioni.
2. Assicurare un uso sicuro, efficace ed efficiente degli spazi (ad esempio *open space* in alternativa a uffici singoli, uffici mobili, laboratori, *workshop*, ecc.), basato sugli obiettivi strategici e operativi, tenendo conto dei bisogni individuali del personale, della cultura locale, dei vincoli fisici, delle misure di tutela sanitaria e delle politiche per la sicurezza.
3. Garantire un utilizzo efficiente ed efficace degli edifici e delle attrezzature, in particolare quelle tecnologiche, tenendo in considerazione gli obiettivi strategici e operativi, i bisogni individuali dei discenti, delle famiglie, del personale e degli altri utenti, nonché della cultura locale e di considerazioni relative ai vincoli fisici.
4. Assicurare un uso efficiente, economico e sostenibile dei trasporti e delle risorse energetiche e la loro ottimizzazione.
5. Assicurare un'adeguata accessibilità fisica degli edifici tenendo conto dei bisogni specifici e delle aspettative del personale, dei discenti, delle famiglie e degli altri utenti (ad esempio presenza di bagni e disponibilità di parcheggi o trasporto pubblico per i disabili).
6. Garantire e monitorare il mantenimento di edifici, uffici e attrezzature nel rispetto dei vincoli ambientali e assicurando efficienza ed economicità dei costi relativi.
7. Sviluppare una politica integrata per la gestione dei beni fisici, incluso il loro riciclaggio/smaltimento in condizioni di sicurezza, ad esempio attraverso una gestione diretta o appaltando all'esterno.
8. Mettere le proprie strutture a disposizione della comunità locale.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				56			
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				52			
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>				49			
							Totale 202/400	
							PUNTEGGIO	
							50,5/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

### **Punti di forza**

*Centralizzazione degli uffici e dei servizi (es. riunioni nel Plesso centrale)*

*Attivazione del servizio pre e post scuola per la vigilanza degli alunni*

*Possibilità di utilizzo dei locali scolastici da parte della comunità locale, nel rispetto dei criteri stabiliti dal Consiglio di Circolo*

*Presenza di vaste aree verdi con vari giochi per i bambini*

*Presenza di numerosi laboratori (scientifico, musicale, multimediale, linguistico,...)*

*Presenza di LIM in ogni aula*

*Monitoraggio costante della sicurezza dei locali*

*Costante collaborazione con l'Ente locale, con i Vigili Urbani e con i Vigili del Fuoco*

### **Punti di debolezza**

*Presenza di barriere architettoniche in alcuni locali*

*Presenza di grandi alberi che richiedono continuacura e spesso anche interventi dei Vigili del fuoco per tagliare i rami pericolosi*

*Poche risorse economiche per gli interventi strutturali*

*Limitati interventi da parte dell'Ente locale*

### **Punteggio**

50,5/100

### **Idee di miglioramento**

*Abbatere le barriere architettoniche*

*Realizzare Iniziative per valorizzare il verde della scuola (es. Progetto "Orto a scuola" o simili)*

*Trovare i fondi per gli interventi urgenti anche tramite contributi volontari*

*Attivare iniziative di volontariato*

*Concordare con l'Ente locale una lista degli interventi strutturali per priorità*

## **Criterio 5: Processi**

### **5.1. Identificare, progettare, gestire e innovare i processi su base sistematica, coinvolgendo i portatori di interesse**

1. Identificare, mappare, descrivere e documentare i processi chiave in modo sistematico, assicurandosi che essi supportino gli obiettivi/finalità strategici.
2. Identificare i responsabili dei processi (*process owner*) e assegnare loro responsabilità e competenze.
3. Analizzare e valutare i processi, i rischi e i fattori critici di successo, prendendo in considerazione gli obiettivi dell'istituzione e i cambiamenti del contesto.
4. Garantire che i processi sostengano gli obiettivi strategici e siano pianificati e gestiti allo scopo di ottenere i risultati stabiliti.
5. Coinvolgere il personale della scuola e gli altri portatori di interesse esterni nella progettazione e nel miglioramento dei processi a partire dalla misurazione dell'efficienza, dell'efficacia e dei risultati (*output* e *outcome*).
6. Destinare le risorse ai processi in base all'importanza del loro contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'istituzione.
7. Semplificare i processi dell'istituzione in modo sistematico, proponendo, se necessario, cambiamenti nei requisiti di legge.
8. Stabilire obiettivi di *performance* orientati ai discenti e introdurre indicatori di *performance* allo scopo di monitorare l'efficacia dei processi (ad esempio il "Patto di corresponsabilità educativa" per favorire la condivisione di responsabilità tra docenti, studenti e famiglie nel perseguimento degli *output* e degli *outcome* desiderati e aumentare l'*accountability* fornendo ai discenti/alle famiglie uno strumento di *feedback* sui progressi ottenuti in relazione agli obiettivi congiuntamente stabiliti).
9. Monitorare e valutare l'impatto dell'ICT e dei servizi in rete (ad esempio in termini di efficienza, qualità, efficacia) sui processi dell'istituzione.
10. Innovare i processi attraverso attività sistematiche di *benchlearning* condotte a livello locale, nazionale e internazionale, ponendo la dovuta attenzione agli ostacoli e alle risorse necessarie.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			35				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		32					
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		28					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			30				
							Totale 125/400	
							<b>PUNTEGGIO</b>	
							31,25/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Analisi puntuale dei cambiamenti di contesto*

*Coinvolgimento degli Stakeholder nella progettazione e nella realizzazione dei processi*

*Condivisione di responsabilità tramite il Patto di corresponsabilità educativa con le famiglie*

*Distribuzione delle risorse coerente con la priorità dei processi*

*Piano della performance con indicatori*

**Punti di debolezza**

*Necessità di misurare l'impatto delle ICT*

*Necessità di monitorare costantemente i processi chiave*

**Punteggio**

31,25

**Idee di miglioramento**

Rivedere e monitorare costantemente i processi chiave

Introdurre forme di monitoraggio relative all'impatto delle ICT

## Criterio 5: Processi

### 5.2 Sviluppare ed erogare servizi e prodotti orientati a discenti/famiglie/portatori di interesse

1. Identificare gli *output* (servizi/prodotti) dei processi principali.
2. Coinvolgere i discenti/le famiglie e altri portatori di interesse nella progettazione e nel miglioramento di servizi e prodotti (ad esempio attraverso indagini/*feedback*/*focus group*/inchieste sull'adeguatezza dei servizi o prodotti e sulla loro efficacia nel tenere in considerazione gli aspetti legati alla diversità anche di genere).
3. Coinvolgere i discenti/le famiglie e altri portatori di interesse nello sviluppo di *standard* di qualità dei servizi/prodotti (gli *output* di processo), che rispondano alle loro aspettative e siano gestibili dall'istituzione.
4. Coinvolgere i discenti/le famiglie, i principali portatori d'interesse e il personale della scuola nell'erogazione dei servizi e prepararli, insieme agli insegnanti, a nuove relazioni e al cambiamento di ruoli.
5. Coinvolgere i discenti/le famiglie e i portatori di interesse rilevanti nella progettazione e sviluppo di nuove forme di servizi interattivi, di erogazione delle informazioni nonché di efficaci canali di comunicazione.
6. Assicurare la disponibilità di informazioni appropriate e affidabili allo scopo di aiutare e sostenere i discenti/le famiglie e altri portatori d'interesse rilevanti e di informarli sui cambiamenti realizzati.
7. Promuovere l'accessibilità dell'istituzione (ad es. orari di apertura flessibili, documenti proposti con mezzi diversi, ad esempio, cartaceo, elettronico, con linguaggio adeguato e in formati diversi come *poster*, *brochure*, in linguaggio Braille, in bacheche multimediali).
8. Sviluppare sistemi funzionali per la richiesta di informazioni e per l'inoltro di reclami.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala Evidenze	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
		Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>				53			Formattato
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			37				Formattato
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			32				Formattato
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							Formattato
	<i>Punteggio</i>			35				Formattato
							Totale 157/400	
							PUNTEGGIO 39,25/100	

**Punti di forza**

*Coinvolgimento degli stakeholder nella valutazione dei servizi e dei prodotti tramite riunioni periodiche  
Informazioni diffuse in modo capillare tramite vari strumenti (comunicazioni cartacee, email, ssito, ...)*

**Punti di debolezza**

*Prevalente uso del cartaceo per la diffusione delle informazioni  
Poco attivati i servizi interattivi*

**Punteggio**

*39,25/*

**Idee di miglioramento**

*Incrementare l'uso delle nuove tecnologie per la diffusione delle informazioni*

*Introdurre il registro elettronico*

*Introdurre, gradualmente, servizi interattivi*

*Creare e diffondere la specifica modulistica per reclami e/o suggerimenti*

## Criterio 5: Processi

### 5.3 Coordinare i processi all'interno dell'istituzione educativa e formativa e con altre istituzioni

1. Definire la catena di erogazione dei servizi a cui appartengono l'istituzione e i suoi *partner*.
2. Coordinare e integrare i processi con i *partner* chiave del settore privato, *no-profit* e pubblico.
3. Sviluppare, con i *partner* della stessa catena di erogazione dei servizi, un sistema comune per facilitare lo scambio di dati.
4. Mappare il percorso dei discenti entro istituzioni differenti per apprendere come coordinare meglio i processi e superare le barriere organizzative.
5. Creare *task force* tra istituzioni/fornitori di servizio per affrontare i problemi.
6. Mettere a disposizione incentivi (e creare le condizioni) affinché il personale e i dirigenti realizzino processi trasversali (ad esempio lo sviluppo di servizi condivisi e di processi comuni fra unità differenti).
7. Creare, nella gestione dei processi, una cultura di lavoro che vada oltre i confini organizzativi, superando il modo di pensare "a compartimenti stagni", coordinando i processi attraverso l'istituzione o sviluppando processi organizzativi trasversali (come, ad esempio, intraprendendo il processo di autovalutazione sull'intera organizzazione dell'istituzione piuttosto che su singoli parti di questa).
- 8.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI FATTORI ABILITANTI								
FASE	Scala	0-10	11- 30	31-50	51- 70	71 - 90	91-100	
	Evidenze	Nessuna evidenza o solo qualche idea	Alcune deboli relative a poche aree	Alcune buone relative ad aree significative	Forti relative alla maggior parte delle aree	molto forti relative a tutte le aree	eccellenti confrontate con altre organizzazioni relative a tutte le aree	
P	<i>La pianificazione è basata sui bisogni e sulle aspettative dei portatori di interesse. La pianificazione è diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			45				
D	<i>L'esecuzione è gestita attraverso processi e responsabilità definite e diffusa regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			42				
C	<i>I processi definiti sono monitorati con indicatori significativi e rivisti regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>		38					
A	<i>I correttivi e le azioni di miglioramento sono prese a seguito del controllo dei risultati e diffusi regolarmente in significative parti dell'organizzazione.</i>							
	<i>Punteggio</i>			40				
							Totale165 /400	
							PUNTEGGIO 41,25/100	

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

Formattato

**Punti di forza**

*Coordinamento con i servizi erogati dall'Ente locale (scuolabus, mensa, ....)*

*Costruzione di una identità unitaria della scuola, superando differenze tra Plessi e sezioni*

*Piena apertura della scuola al territorio (convenzioni, collaborazioni, ...)*

*Possibilità di tirocinio nella scuola primaria per gli studenti universitari (inserimento della scuola negli elenchi regionali)*

**Punti di debolezza**

*Ritardi dell'Ente locale nell'attivazione del servizio di refezione*

*Il coordinamento dei processi presenta maggiori difficoltà nei Plessi staccati*

*Mancanza di adeguate risorse economiche*

**Punteggio**

41,25/100

**Idee di miglioramento**

Incrementare il numero delle collaborazioni e delle convenzioni

Offrire la possibilità di tirocinio agli studenti universitari anche nella scuola dell'infanzia

Incrementare i controlli e le riunioni con il Personale in servizio nei Plessi staccati

## **Critero 6: Risultati orientati ai discenti/alle famiglie e ai portatori di interesse chiave**

### **6.1. Misure di percezione**

1. Immagine complessiva dell'istituzione educativa e formativa (ad esempio i suoi risultati e gli *outcome*, la capacità di innovarsi e migliorare, la reputazione, la chiarezza delle informazioni fornite, la cortesia, la professionalità del corpo docente, la disponibilità all'ascolto del personale e la capacità di fungere da guida, l'apertura, etc.).
2. Coinvolgimento e partecipazione dei discenti/delle famiglie e altri portatori d'interesse nei processi di apprendimento, lavorativi e decisionali dell'istituzione.
3. Accessibilità (ad esempio dei trasporti pubblici, ai vari uffici, per i disabili, orari di apertura e tempi di attesa, sportelli unici, accessibilità alle informazioni, costo dei servizi etc.).
4. Trasparenza (ad esempio sul funzionamento dell'istituzione, sulle delibere e i processi decisionali, i patti educativi tra insegnanti, discenti e famiglie, sulle modalità di comunicazione interna, ecc.).
5. Certificazioni e diplomi rilasciati (in termini di competenze acquisite), corrispondenza dei profili in uscita con le richieste del territorio e la qualità dei processi formativi (ad esempio innovazioni educative, approccio didattico, percorsi individualizzati, coerenza delle informazioni, trasparenza degli obiettivi didattici e dei criteri di valutazione, orientamento e ri-orientamento), qualità della formazione in prospettiva di futuri sbocchi professionali, prevenzione della dispersione scolastica, corsi di recupero per gli studenti in difficoltà, insegnamento personalizzato per gli studenti con bisogni speciali e per quelli socialmente svantaggiati.
6. Qualità dei servizi accessori quali biblioteche, mensa, attrezzature informatiche, ecc..
7. Differenziazione dei servizi dell'istituzione in relazione ai diversi bisogni dei discenti (ad esempio, per genere, età, capacità, etc.).
8. Informazioni disponibili e loro effettiva comprensione da parte dei discenti: quantità, qualità, affidabilità, trasparenza, leggibilità, adeguatezza al gruppo cui sono dirette, etc..
9. Frequenza delle indagini di opinione sull'istituzione rivolte ai discenti / alle famiglie.
10. Livello di fiducia dell'opinione pubblica nei confronti dell'istituzione e dei suoi prodotti/servizi.

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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			
	<b>Punteggio TREND</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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			
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b>	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			
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>COPERTURA</b>	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 il 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			
<b>Punteggio COPERTURA</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			

<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
---------------------------------------	--	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--	--

**Punti di forza**

*Partecipazione quasi totale da parte dei genitori agli incontri programmati*

*Illustrazione e pubblicazione sul sito dei principali documenti*

*Realizzazione di specifici interventi formativi per classi parallele o per gruppi di alunni*

**Punti di debolezza**

*Esistenza di barriere architettoniche*

*Rilevazioni della qualità dei servizi poco rigorose*

*Difficoltà nell'uso del laboratorio linguistico del Plesso centrale*

**Punteggio**

*31,25/100*

**Idee di miglioramento**

*Graduale abbattimento delle barriere architettoniche*

*Introduzione di sistemi rigorosi di valutazione della qualità dei servizi*

*Percorso formativo rivolto ai docenti per favorire l'uso del laboratorio linguistico*

## **Critero 6: Risultati orientati ai discenti/alle famiglie e ai portatori di interesse chiave**

### **6.2 Misure di performance**

#### **Risultati relativi al coinvolgimento**

1. Grado di coinvolgimento dei discenti/delle famiglie e di altri portatori d'interesse nella progettazione e nei contenuti dei corsi di formazione e/o nella progettazione dei processi decisionali.
2. Numero di suggerimenti ricevuti e accolti.
3. Grado di utilizzo di nuove e innovative modalità di relazione con i discenti/ le famiglie e altri portatori d'interesse.
4. Rispetto delle differenze di genere e della diversità (ad esempio corsi destinati a ragazze/ragazzi, discriminazioni nella mobilità internazionale, organizzazione degli orari, partecipazione a gruppi e comitati, ecc.) e delle differenze sociali e culturali sia del personale, sia dei discenti/delle famiglie.
5. Periodicità con cui vengono condotti riesami regolari, in collaborazione con i portatori d'interesse, per monitorare i cambiamenti nelle loro esigenze e nel loro livello di soddisfazione.

#### **Risultati relativi all'accessibilità dell'istituzione**

1. Orari di apertura e di attesa nei vari uffici (compreso il ricevimento docenti), costo dei servizi, quantità e qualità delle informazioni accessibili, sito web, importanza data all'accessibilità e al comfort.

#### **Risultati relativi alla trasparenza nell'erogazione di servizi e prodotti**

1. Numero di canali informativi e loro efficacia.
2. Disponibilità e accuratezza dell'informazione.
3. Comunicazione degli obiettivi di performance e dei risultati dell'istituzione.
4. Numero di interventi da parte di difensori civici - nel caso questo servizio sia presente.
5. Livello di impegno per migliorare l'accessibilità, la correttezza e la trasparenza delle informazioni.

#### **Risultati relativi ai livelli delle qualifiche e dei diplomi**

1. Numero di discenti che raggiungono livelli di formazione superiore.
2. Numero di discenti che proseguono la formazione in prospettiva *lifelong learning*.

#### **Risultati riguardanti la qualità delle attività didattico-formative e di altri servizi**

1. Opportunità di passare a livelli superiori e di ottenere avanzamenti sociali.
2. Aderenza agli standard di qualità pubblicati (ad esempio progetti socio-culturali, educativi, relativi alla qualità, all'utilizzo delle ICT, ecc.).<sup>4</sup>
3. Numero e tempi di trattamento dei reclami.

Gestione e tempi di trattamento dei documenti (certificati, attestati, registrazioni, carte dello studente, ecc.)

<sup>4</sup> Compresa le attività extracurricolari erogate agli studenti, le attività aggiuntive erogate ai genitori, le attività di ri-orientamento

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100				
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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				
	<b>Punteggio TREND</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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				
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b>	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				
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>COPERTURA</b>	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					
<b>Punteggio COPERTURA</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

**Punti di forza**

*Incremento dell'uso delle nuove tecnologie per la comunicazione interna ed esterna tramite l'acquisto di LIM, tablet, notebook e pc*

*Interventi a favore degli alunni con disagi sociali (fornitura di libri gratuita, gratuità del pasto a pranzo, ...)*

*Rendicontazione del Dirigente illustrata agli Organi Collegiali e pubblicata sul sito della scuola*

*Raggiungimento degli obiettivi da parte di tutti gli studenti grazie a percorsi personalizzati/individualizzati*

*Ristrutturazione del sito della scuola, secondo il D. Lgs. 33/2013*

*Tempi limitati per la gestione dei documenti (di solito 2 o 3 giorni)*

**Punti di debolezza**

*Troppe ore di lavoro straordinario della segreteria*

*Non esistono sistemi rigorosi di rilevazione della soddisfazione degli utenti*

**Punteggio**

*38,5/100*

**Idee di miglioramento**

*Vigilare sul rispetto degli orari di ricevimento della segreteria*

*Introdurre rilevazioni regolari del grado di soddisfazione degli Stakeholder*

*Incrementare la collaborazione con la comunità locale (associazioni, artigiani e liberi professionisti)*

*Introdurre forme rigorose di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti*

## **Criterio 7: Risultati relativi al personale**

### **7.1. Misure di percezione**

#### **Percezione complessiva circa:**

1. L'immagine (auto-percezione) e la *performance* complessiva dell'istituzione (rispetto alla società, ai discenti e agli altri portatori di interesse).
2. Il coinvolgimento del personale nell'istituzione e nei processi decisionali e la consapevolezza relativa alla sua *mission*, *vision* e ai valori.
3. Il grado di coinvolgimento del personale dell'istituzione nelle attività extra-curricolari.
4. La consapevolezza del personale riguardo a possibili conflitti di interesse (ad esempio l'atteggiamento di un docente che si trovi a insegnare a un membro della propria famiglia) e all'importanza di tenere un comportamento etico (riguardo alla proprietà intellettuale).
5. I sistemi di consultazione e di dialogo.
6. La responsabilità sociale dell'istituzione.

#### **Percezione della dirigenza e del sistema di gestione:**

1. Capacità della dirigenza di guidare l'istituzione (ad esempio definendo gli obiettivi, allocando le risorse, valutando la performance complessiva dell'istituzione, adottando una strategia di gestione delle risorse umane, ecc.) e di comunicare al riguardo.
2. Progettazione e gestione dei diversi processi dell'istituzione.
3. Suddivisione dei compiti e sistema di valutazione del personale.
4. Entità e qualità dei riconoscimenti all'impegno individuale e di gruppo.
5. Approccio dell'istituzione al cambiamento e all'innovazione.

#### **Percezione delle condizioni di lavoro:**

1. Clima organizzativo (ad esempio come vengono gestiti i conflitti, le rimostranze, i problemi personali, il *mobbing* nel luogo di lavoro) e cultura dell'istituzione (ad esempio, come vengono gestiti e incoraggiati gli scambi di esperienze tra dipartimenti).
2. Approccio a tematiche sociali (ad esempio flessibilità dell'orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, difesa della salute, qualità dell'ambiente lavorativo).
3. Gestione delle pari opportunità ed equità nei trattamenti e nei comportamenti.
4. Organizzazione degli spazi e condizioni ambientali di lavoro.

#### **Percezione degli sviluppi di carriera e delle competenze:**

1. Sviluppo sistematico della carriera e delle competenze.
2. Sostegno e responsabilizzazione (*empowerment*) del personale.
3. Accesso alla formazione e qualità della formazione in relazione agli obiettivi strategici dell'istituzione.

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100				
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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				
	<b>Punteggio TREND</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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				
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b>	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				
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>COPERTURA</b>	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				
<b>Punteggio COPERTURA</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

**Punti di forza**

*Coinvolgimento del personale tramite la condivisione delle informazioni e delle decisioni  
Numerosi interventi di formazione rivolti al personale  
Numerosi interventi utili a favorire il cambiamento e l'innovazione (valutazione trasparente, dematerializzazione, metodologie didattiche attive, ...)  
Particolare attenzione alla sicurezza degli edifici (vari interventi di manutenzione, aggiornamento documento di valutazione dei rischi, ...)*

**Punti di debolezza**

*Difficoltà del personale a partecipare ai percorsi di formazione fuori sede  
Priorità delle esigenze di lavoro rispetto alle esigenze personali dei lavoratori  
Scarsa retribuzione del personale per gli incarichi del personale  
Necessità di interventi strutturali per migliorare i luoghi di lavoro e garantire la sicurezza*

**Punteggio**

46,25/100

**Idee di miglioramento**

Maggiore attenzione alle esigenze dei lavori, nel rispetto delle esigenze dell'istituzione  
Limitare il numero degli incarichi per favorire una adeguata retribuzione (es. diminuire il numero di funzioni strumentali)  
Ricerca di fondi per realizzare gli interventi di manutenzione

## **Critero 7: Risultati relativi al personale**

### **7.2 Misure di performance**

1. Sul comportamento del personale: livello di assenteismo o di malattia, percentuale del *turnover*, numero dei reclami, numero di giorni di sciopero, tempo medio di risposta ai reclami.
2. Sulla motivazione e il coinvolgimento: percentuale di risposta alle indagini, numero di proposte di innovazione, partecipazione a gruppi di discussione interni.
3. Sulla *performance* (individuale): risultati della valutazione del personale, valutazione delle attività di formazione, ecc..
4. Sul grado di coinvolgimento nelle attività di miglioramento.
5. Sul livello di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
6. Sullo sviluppo delle competenze: percentuali di partecipazione e di successo nelle attività di formazione, uso efficiente del *budget* destinato alla formazione).
7. Sulla capacità del personale di relazionarsi con i discenti/le famiglie e altri portatori d'interesse e di rispondere ai loro bisogni: numero di incontri e indagini annuali, numero di reclami dei discenti/delle famiglie relativi al comportamento del personale/docenti/formatori, misurazione dell'atteggiamento del personale nei confronti dei discenti/delle famiglie, ecc..).
8. Sui riconoscimenti individuali e di gruppo: frequenza.
9. Sui conflitti etici: numero di segnalazioni di possibili casi di conflitto di interesse.
10. Sulla responsabilità sociale: frequenza della partecipazione volontaria ad attività proposte dall'istituzione.
11. Sul grado di comprensione delle informazioni da parte del personale: frequenza con cui il personale consulta le comunicazioni, la casella di posta, le bacheche, numero di ricevute di ritorno delle e-mail se necessario, ecc.

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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
	<b>Punteggio TREND</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>CONFRONTI</b>	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
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>COPERTURA</b>	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 il 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
<b>Punteggio COPERTURA</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100	
<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>		0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100

**Punti di forza**

*Pochi giorni di sciopero*

*Partecipazione di quasi tutto il personale (mai meno del 95%) a tutte le iniziative di formazione in sede*

*Frequenti riconoscimenti formali ( ad es. ringraziamenti pubblici) nei confronti del personale (media di 10 al mese)*

*Almeno il 90% del personale partecipa alle iniziative volontarie promosse dalla scuola (inaugurazione anno scolastico in orario extracurricolare, festa della creatività in orario extracurricolare, sfilate in maschera nei giorni di vacanza per il carnevale,...)*

**Punti di debolezza**

*Parecchie assenze per malattia*

*Difficoltà del personale a partecipare alle iniziative di formazione fuori sede*

*Richieste di specifiche classi e di specifici insegnanti da parte dei genitori*

*Eccessive lamentele infondate da parte dei genitori (es. troppi compiti)*

*Una parte del personale incontra ancora difficoltà nell'uso delle TIC*

**Punteggio**

45/100

**Idee di miglioramento**

*Vigilare affinché non vengano lasciati compiti per casa nelle classi a tempo pieno, come stabilito dagli Organi collegiali*

*Limitare le lamentele dei genitori tramite il coinvolgimento attivo e la spiegazione delle scelte effettuate*

*Adottare misure rigorose per la valutazione del rendimento individuale*

*Migliorare l'organizzazione del tempo pieno (e. introdurre attività sportive grazie alle convenzioni con le associazioni locali)*

*Favorire l'acquisizione di competenze digitali da parte di tutto il personale (es. formazione gestita dagli insegnanti già competenti)*

## **Critério 8: Risultati relativi alla responsabilità sociale**

### **8.1 Misure di percezione**

1. Consapevolezza pubblica dell'impatto dei risultati dell'istituzione educativa e formativa sulla qualità della vita dei cittadini/clienti (ad esempio educazione alla salute, sostegno ad attività sportive e culturali, partecipazione a operazioni umanitarie, fornitura di pasti per le mense dei meno abbienti, azioni specifiche a sostegno delle categorie sociali più vulnerabili, quali, ad esempio, gli anziani, attività culturali rivolte al pubblico, ecc.). Altri esempi di impatto sulla qualità della vita comprendono la mobilità, il traffico stradale, i trasporti pubblici, l'accessibilità per pedoni e ciclisti.
2. Reputazione dell'istituzione (ad esempio. come datore di lavoro/soggetto che contribuisce alla società locale/globale).
3. Percezione dell'impatto economico sulla società a livello locale, regionale, nazionale e internazionale (ad esempio, la creazione/capacità di attrarre piccole attività di *business* nel territorio circostante come *snack bar*, copisterie, librerie, edicole, cartolerie, la realizzazione di strade pubbliche o di trasporti pubblici utili anche per realtà economiche già esistenti).
4. Approccio alle tematiche ambientali (ad esempio, la percezione relativa *all'impronta ecologica*, alla gestione dell'energia, alla riduzione dei consumi di acqua ed elettricità, alla tutela contro i rumori e l'inquinamento dell'aria, all'incentivazione dell'utilizzo dei trasporti pubblici, alla gestione dei rifiuti potenzialmente tossici, ecc.).
5. Impatto sociale sulla sostenibilità a livello locale, nazionale o internazionale (acquisto di prodotti ecosolidali o riciclabili, produzione e/o utilizzo di energia rinnovabile, etc.).
6. Impatto sociale sulla qualità della partecipazione democratica dei cittadini a livello locale, regionale, nazionale o internazionale (ad esempio, organizzazione di conferenze pubbliche su temi politici complessi, visite ad ex campi di concentramento, ecc.).
7. Apertura, trasparenza e comportamento etico dell'istituzione (ad esempio, garantire l'accesso alla formazione per tutti con la dovuta considerazione per le differenze sociali, economiche, etniche, culturali e individuali).
8. Coinvolgimento nella comunità locale, attraverso sostegni finanziari o di altro tipo, l'organizzazione di eventi e attività sociali e culturali, ecc..
9. Responsabilità sociale dell'organizzazione come percepita dai *media*.
10. Capacità dell'istituzione di adattamento ai cambiamenti sociali/tecnologici/economici/politici/ambientali (ad esempio quelli relativi alle innovazioni tecnologiche, all'aumento del numero di migranti, ai cambiamenti geopolitici, ecc.)

Fase	Scala	0 - 10	11 - 30	31 - 50	51 - 70	71 - 90	91 - 100
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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
	<b>Punteggio TREND</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>CONFRONTI</b>	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
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>	0 5 10	15 20 25 30	35 40 45 50	55 60 65 70	75 80 85 90	95 100
	<b>COPERTURA</b>	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
<b>Punteggio COPERTURA</b>	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

**Punti di forza**

*Attenzione all'impatto sociale tramite percorsi formativi specifici (educazione alla salute, legalità, solidarietà, integrazione, ...)*

*Attenzione a garantire la parità di trattamento tra gli operatori economici che gravitano intorno alla scuola*

*Attenzione alle emergenze sociali locali*

*Buona capacità dell'istituzione di adattarsi ai cambiamenti sociali*

**Punti di debolezza**

*Difficoltà dovute all'aumento degli stranieri con scarse competenze in lingua italiana*

*Poche attività ricolte ai genitori e alla comunità locale*

**Punteggio**

28,75

**Idee di miglioramento**

Organizzare percorsi specifici per gli alunni stranieri per permettere loro di inserirsi positivamente nella realtà scolastica

Organizzazione di eventi (conferenze e proiezione di film) rivolti alla comunità locale

## **Critério 8: Risultati relativi alla responsabilità sociale**

### **8.2 Misure di performance**

1. Attività dell'istituzione per preservare e mantenere le risorse (ad esempio, presenza di fornitori con profilo socialmente responsabile, grado di adeguamento agli *standard* ambientali, tasso di utilizzo di materiali riciclati, tasso di utilizzo di mezzi di trasporto eco-compatibili, riduzione dei rumori, riduzione dell'uso di elettricità, gas, acqua).
2. Numero e qualità delle relazioni con autorità, gruppi locali e rappresentanti della collettività.
3. Quantità e rilevanza della copertura dei *media*, sia in positivo che in negativo (numero di articoli, frequenza, argomenti e contenuti).
4. Sostegno ai cittadini socialmente svantaggiati (ad esempio, stima del costo di tale sostegno, numero dei beneficiari, percentuale di disabili che lavora nell'istituzione, grado di importanza data alla realizzazione di infrastrutture per i disabili, ecc.).
5. Numero/tipologia di azioni/campagne per promuovere una politica della diversità, dell'inclusione e dell'accoglienza delle minoranze etniche (ad esempio numero e qualità di progetti/programmi specifici a favore delle minoranze etniche, percentuale di immigrati che lavora nell'istituzione, ecc.).
6. Grado di importanza e qualità del sostegno a progetti di sviluppo internazionali e alla partecipazione del personale e dei discenti/delle famiglie ad attività filantropiche (numero di progetti di volontariato, numero di volontari, ecc.).
7. Grado di importanza e qualità dello scambio di conoscenze e informazioni con altri soggetti (ad esempio numero di conferenze pubbliche organizzate, numero di interventi a seminari nazionali e internazionali, servizi di valutazione e consulenza rivolti ad aziende e società, partecipazione a commissioni/*panel* di valutazione all'interno dell'amministrazione, ecc.).
8. Programmi rivolti ai discenti/alle famiglie, ai cittadini/clienti e al personale per prevenire i rischi per la salute e gli incidenti (ad esempio quantità e tipologia di *screening* e di programmi di educazione alimentare, numero dei beneficiari e rapporto qualità/costo dei programmi, ecc.).
9. Risultati di responsabilità sociale: acquisire un *feedback* attraverso agenzie di *rating* extra-finanziario al fine di comprendere quali ulteriori progressi sono possibili nella strategia di sostenibilità adottata.
10. Risultato della misurazione della responsabilità sociale: acquisire un *feedback* sui risultati di *performance* sociale attraverso agenzie di *rating* extra-finanziario al fine di comprendere quali ulteriori strategie adottare per uno sviluppo sostenibile

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100				
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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				
	<b>Punteggio TREND</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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				
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b>	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				
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>COPERTURA</b>	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 il 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					
<b>Punteggio COPERTURA</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

**Punti di forza**

*Rapporti costanti con le autorità locali e collaborazione per la realizzazione di diverse attività*

*Numerosi articoli sui quotidiani locali relativi sia alla scuola che alle varie attività realizzate*

*Iniziative per la tutela della salute (conferenze con esperti e medici, screening, programma "frutta nelle scuole, educazione all'alimentazione)*

*Attenzione all'inclusione di tutti gli alunni, come stabilito nel Piano annuale per l'Inclusività*

**Punti di debolezza**

*Limitato sostegno ai cittadini svantaggiati a causa delle difficoltà economiche di molte famiglie*

*Poche iniziative finalizzate alla tutela e al mantenimento delle risorse*

**Punteggio**

32,5/100

**Idee di miglioramento**

Incrementare le iniziative di volontariato

Incrementare l'uso di materiali riciclati

## **Criterio 9: Risultati relativi alle performance chiave**

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

1. Livello di qualità del servizio/prodotto erogato rispetto a *standard* di riferimento e alla normativa. Gli esempi includono: risultati delle valutazioni dei livelli di competenza dei discenti (come previsti dallo *European Credit Transfer System (ECTS)*, dallo *Credit Transfer in Vocational Education and Training (ECVET)*, risultati OCSE-PISA, risultati delle prove Invalsi).
2. Risultati in termini di *output* (quantità e qualità dei servizi e dei prodotti erogati, ad esempio il rapporto tra il numero iniziale degli studenti iscritti e il numero finale degli studenti che ottengono il diploma, la percentuale di studenti ammessi all'esame finale, la percentuale dei discenti ammessi/non ammessi alla classe successiva, il numero di piani educativi personalizzati, l'inserimento di studenti con Bisogni Educativi Speciali, le attività per la valorizzazione delle eccellenze).
3. Risultati in termini di *outcome* (effetti sulla società e sui beneficiari diretti dell'erogazione dei servizi e prodotti (gli output), ad esempio la percentuale di discenti che si iscrive ad un livello superiore di istruzione non obbligatoria o che si inserisce nel mondo del lavoro, ecc.).
4. Grado di raggiungimento di contratti/accordi stabiliti tra l'istituzione e le autorità.
5. Risultati di ispezioni e *audit* su *output* e *outcome*.
6. Risultati di attività di *benchmarking* (analisi comparativa) in termini di *output* (posizionamento dell'istituto rispetto ad altri) e *outcome* (grado di impatto dell'integrazione di buone pratiche sui risultati esterni).
7. Risultati delle innovazioni di servizi/beni sul miglioramento degli *outcome*.

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100				
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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				
	<b>Punteggio TREND</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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				
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b>	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				
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>COPERTURA</b>	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 il 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				
<b>Punteggio COPERTURA</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>				0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

**Punti di forza**

Risultati positivi delle Prove INVALSI soprattutto in italiano  
Percentuale superiore al 98% degli alunni ammessi alla classe successiva

**Punti di debolezza**

Poche attività per valorizzare le eccellenze  
Difficoltà a gestire gli alunni con BES

**Punteggio**

36,25

**Idee di miglioramento**

Aumentare un'ora di matematica per migliorare il risultato comunque positivo delle Prove INVALSI

Organizzare attività per promuovere le eccellenze (Concorsi e gare)

Organizzare Piani di Studio Personalizzati per gli alunni con BES

## **Criterio 9: Risultati relativi alle performance chiave**

### **9.2 Risultati interni: livello di efficienza**

1. Capacità di intervento della dirigenza in risposta ai risultati e agli esiti delle misurazioni, inclusa l'analisi dei rischi.
2. Grado di efficienza dell'istituzione nella gestione ottimale delle risorse disponibili (esempio costo per studente), incluse le Risorse Umane, le conoscenze e le strutture (trasformazione degli *input* in *output*).
3. Risultati relativi al miglioramento della *performance* e alle innovazioni dei prodotti e dei servizi.
4. Risultati di *benchmarking* (analisi comparativa) o *benchlearning* interno (ad esempio grado di impatto sui risultati interni del trasferimento di buone pratiche).
5. Efficacia delle *partnership* e di attività condivise (numero di *partnership* con organizzazioni esterne, numero di soluzioni innovative derivate dalle *partnership*, numero di attività di miglioramento realizzate con i *partner*, miglioramenti relativi alle *performance* dei fornitori, risparmi derivati).
6. Valore aggiunto derivante dall'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione per aumentare l'efficienza, diminuire l'aggravio amministrativo e migliorare la qualità dei servizi erogati (ad esempio riduzione dei costi e del lavoro d'ufficio, lavoro svolto con altri fornitori, interoperabilità, risparmio di tempo).
7. Risultati di ispezioni e *audit* sul funzionamento dell'istituzione (verifiche intermedie durante l'anno scolastico, commissioni interne di qualità, valutazioni di esperti esterni, ecc.).
8. Risultati della partecipazione a competizioni, premi qualità, sistemi di certificazione qualità (premi per l'Eccellenza, ISO, SeQuALs, Proza, Equis, ecc.).
9. Risultati di ispezioni e *audit* sulla gestione finanziaria e sul raggiungimento degli obiettivi finanziari e di *budget*.
10. Risultati relativi all'efficacia in termini di costi: risultati esterni (*outcome*) raggiunti al minor costo possibile.

Fase	Scala	0 - 10				11 - 30				31 - 50				51 - 70				71 - 90				91 - 100			
<b>TREND</b>	<b>TREND</b>	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			
	<b>Punteggio TREND</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>TARGET</b>	<b>OBIETTIVI</b>	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			
	<b>Punteggio OBIETTIVI</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
	<b>CONFRONTI</b>	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			
	<b>Punteggio CONFRONTI</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
<b>COPERTURA</b>	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				
<b>Punteggio COPERTURA</b>		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
<b>Punteggio Totale % (Somma / 4)</b>			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		

**Punti di forza**

*Monitoraggio costante del Dirigente degli aspetti principali della vita scolastica e immediata elaborazione di adeguate strategie per risolvere eventuali problemi*  
*Attenzione della Dirigenza per le situazioni che costituiscono rischio*  
*Elevato numero di partnership e confronto costante con altre istituzioni scolastiche*  
*Miglioramento dei servizi grazie all'uso delle TIC (ad es. sito e email)*

**Punti di debolezza**

*L'esiguità delle risorse economiche penalizza sia il Personale che gli alunni*  
*Mancanza di confronti rigorosi con altre realtà scolastiche*

**Punteggio**

25/100

**Idee di miglioramento**

*Utilizzare i dati delle altre realtà scolastiche per effettuare i relativi confronti*