

Relazione del dirigente al Consiglio di Istituto a.s. 2024/25

La rendicontazione sociale richiede una consapevolezza collettiva circa la Vision, la Mission e la Politica per la Qualità della scuola.

La presente relazione, redatta dal dirigente scolastico Franca Principe, è presentata al Consiglio di Istituto e costituisce allegato del Verbale della Seduta. Essa si articola nelle seguenti parti:

1. Premessa
2. Vision, mission e scelte per la qualità
3. Direzione, Coordinamento e Valorizzazione delle risorse umane, (priorità, pianificazione, funzionigramma, leadership condivisa, comunità professionale e formazione)
4. Promozione della qualità dei processi formativi in relazione al miglioramento continuo degli esiti di apprendimento e all'innovazione didattica.
5. Rapporti con le famiglie e il territorio, collaborazioni con i soggetti istituzionali, culturali, professionali, sociali ed economici.
6. Organizzazione e gestione delle risorse finanziarie e strumentali e controllo di gestione.
7. Esiti in relazione ai traguardi e agli obiettivi di miglioramento (RAV e PDM).
8. Conclusioni

1. Premessa

Il dirigente presenta annualmente al Consiglio di Istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa, al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica (art.25 bis D.L. 29/93 ripreso dall'art.25 D.L 165/2001)

A conclusione dell'anno scolastico 2024/25, quindi, la relazione del Dirigente scolastico ha l'obiettivo di rendicontare l'attività svolta dalla scuola in coerenza con le proprie finalità istituzionali di cui alla vigente normativa.

Un "bilancio sociale" di fine anno scolastico è necessario per dare senso all'agire della scuola, per rilevare la coerenza tra le dichiarazioni politiche e strategiche, la progettazione dell'offerta, la sua realizzazione, il miglioramento continuo, il coordinamento e la valorizzazione delle risorse professionali, l'utilizzo di quelle strutturali e finanziarie.

Il dirigente rappresenta nell'Atto di indirizzo di inizio anno gli obiettivi da perseguire nelle scelte decisionali che producano la coerenza necessaria a permettere una gestione unitaria dell'istituzione, secondo criteri di efficienza ed efficacia, attraverso l'impiego virtuoso delle risorse disponibili e con il fine di valutare tutti i risultati.

Tale attività gestionale è coerente con il PDM, "Piano di miglioramento", e ne evidenzia le azioni promosse e realizzate e i risultati conseguiti ai sensi dell'art.

1, comma 93 della L. 107/2015.

Render conto, dunque, della propria azione per sostenere la relazione di fiducia e il dialogo permanente con le famiglie e gli enti territoriali, rappresentando in un quadro unitario il rapporto tra visione, obiettivi, impiego delle risorse e risultati, è anche un modo per far conoscere agli utenti l'Amministrazione e come essa interpreti e realizzi la propria missione istituzionale e il proprio mandato nel rispetto delle leggi dello Stato. La visione gestionale su cui ho impostato la dirigenza all'I.I.S. Carlo Pisacane di Sapri (SA), tende a sviluppare un sistematico modello di controllo di

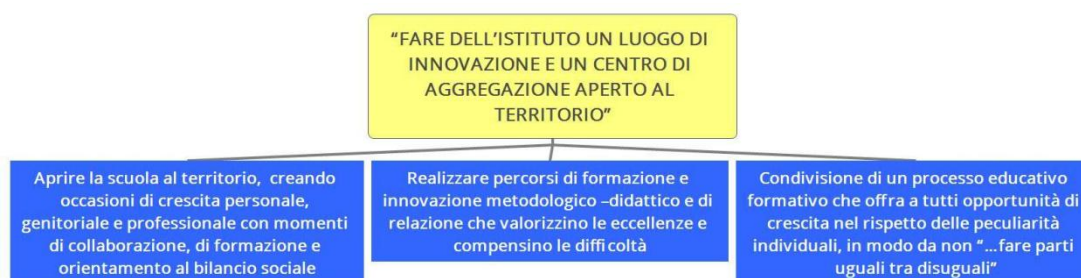
gestione, come strumento condiviso, orientato a direzione strategica e di comunicazione esterna verso gli stakeholder, attraverso la fissazione di obiettivi di processo intermedi. Questa impostazione fornisce alla scuola uno schema operativo per gestire le variabili organizzative e di contesto che incidono sugli apprendimenti. Il circuito che s'innescia tra le aree di risultato, poste a rendicontazione, non procede in modo automatico; è il management scolastico che, entrando nei meccanismi di funzionamento della scuola, determina interrelazioni tra:

- efficacia ed efficienza dei processi educativi ed amministrativi
- partecipazione e cooperazione di studenti, famiglie e comunità locali
- conoscenze, competenze e abilità del personale
- sviluppo organizzativo

In tale cornice sono stati collegialmente definiti le priorità e gli obiettivi strategici della scuola, come descritto nel RAV Rapporto di autovalutazione e nel PTOF Piano triennale per l'offerta formativa:

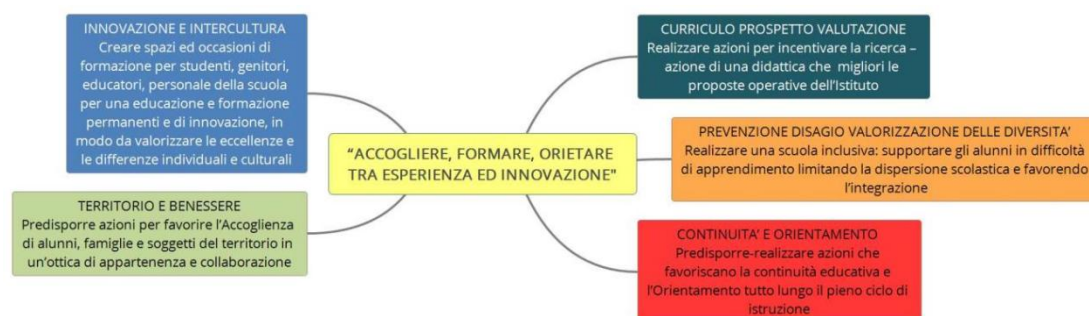
1. Coniugare il policentrismo decisionale con l'esigenza di allineamento organizzativo intorno alla visione di sviluppo ed alle priorità (allineamento organizzativo)
2. Collegare performance, strategia, progettualità del PTOF e programmazione finanziaria, in vista della più efficiente ed efficace allocazione delle risorse umane, materiali e finanziarie (performance budgeting)
3. Favorire i processi di rendicontazione sociale della scuola autonoma (bilancio sociale)
4. Supportare i processi di coordinamento (informazione, comunicazione, decisione) delle reti interne ed esterne, di creazione di valore pubblico (networking management).

2. Vision, mission e scelte per la qualità



La VISION, condivisa a livello collegiale, ha rappresentato la direzione e la proiezione delle aspettative relative a ciò che il nostro Istituto vuole essere. La scuola e le persone che in essa operano (dirigente scolastico, personale docente e non docente) hanno coinvolto gli alunni, i genitori, gli Enti esterni nell'attuazione del seguente progetto: Fare dell'Istituto un luogo di innovazione e un centro di aggregazione aperto al territorio. La nostra vision si esplicita in ordine

all'umanizzazione della Cultura nel senso di una promozione piena della vita a partire dai più svantaggiati.



La MISSION ha definito le risorse che devono essere impegnate e le modalità di lavoro per raggiungere gli scopi istituzionali. Ho cercato di realizzare e condurre una comunità scolastica che promuova le competenze, il successo formativo, il benessere e l'integrazione di tutti gli alunni, prevenga il disagio e la dispersione scolastica, sappia orientare e promuovere il pieno sviluppo della persona, in un'ottica di interazione con il territorio e di innovazione continua.

Il quadro di riferimento comune è stato quello di una scuola capace di accogliere, formare, orientare attraverso esperienza e innovazione, dove l'alunno si forma come persona consapevole, autonoma, creativa e responsabile delle proprie azioni.

La scuola è un ambiente significativo di apprendimento dove si impara facendo, si fa esperienza di cittadinanza attiva, si impara globalmente non solo attraverso il curriculum disciplinare ma anche attraverso il curriculum implicito fatto di tempi, spazi, modalità organizzative, strategie educative.

Un luogo di apprendimento dove tutti gli adulti sono responsabili della crescita dei minori che la frequentano, dove gli individualismi, l'appartenenza esclusiva ad una classe o sezione viene superata per dare spazio alla appartenenza ad una comunità.

Una scuola in cui i valori perseguiti e condivisi sono quelli della democrazia, della partecipazione, della cittadinanza attiva, del senso di responsabilità, della comunità, dell'inclusione, dell'accoglienza su cui si modellano i comportamenti di tutti gli operatori, innanzi tutto in quanto dipendenti della Pubblica Amministrazione tenuti a perseguire il pubblico interesse e a rispettare le leggi dello Stato.

Una scuola in cui l'esperienza scolastica vissuta dagli alunni sia "globale": assicurarsi la coerenza tra attività didattiche (in classe, negli spazi laboratoriali, nelle palestre, in attività outdoor), attività intermedie (entrata a scuola, uscita, ricreazione, interazione con altri adulti presenti nella scuola), attività straordinarie (rappresentazioni, feste, viaggi d'istruzione, visite, incontri con esperti, seminari di studio), attività a casa (compiti e lezioni) e strategie educative (gestione dell'errore, dei ritardi, delle assenze, delle non conformità dei comportamenti).

LA POLITICA PER LA QUALITÀ che la sottoscritta Dirigente ha messo in atto nel corso del presente anno scolastico è stata finalizzata alla **Motivazione e supporto al personale e allo sviluppo, revisione e aggiornamento di Politiche e Strategie**

- agendo come modello di comportamento;
- dimostrando la propria disponibilità al cambiamento;

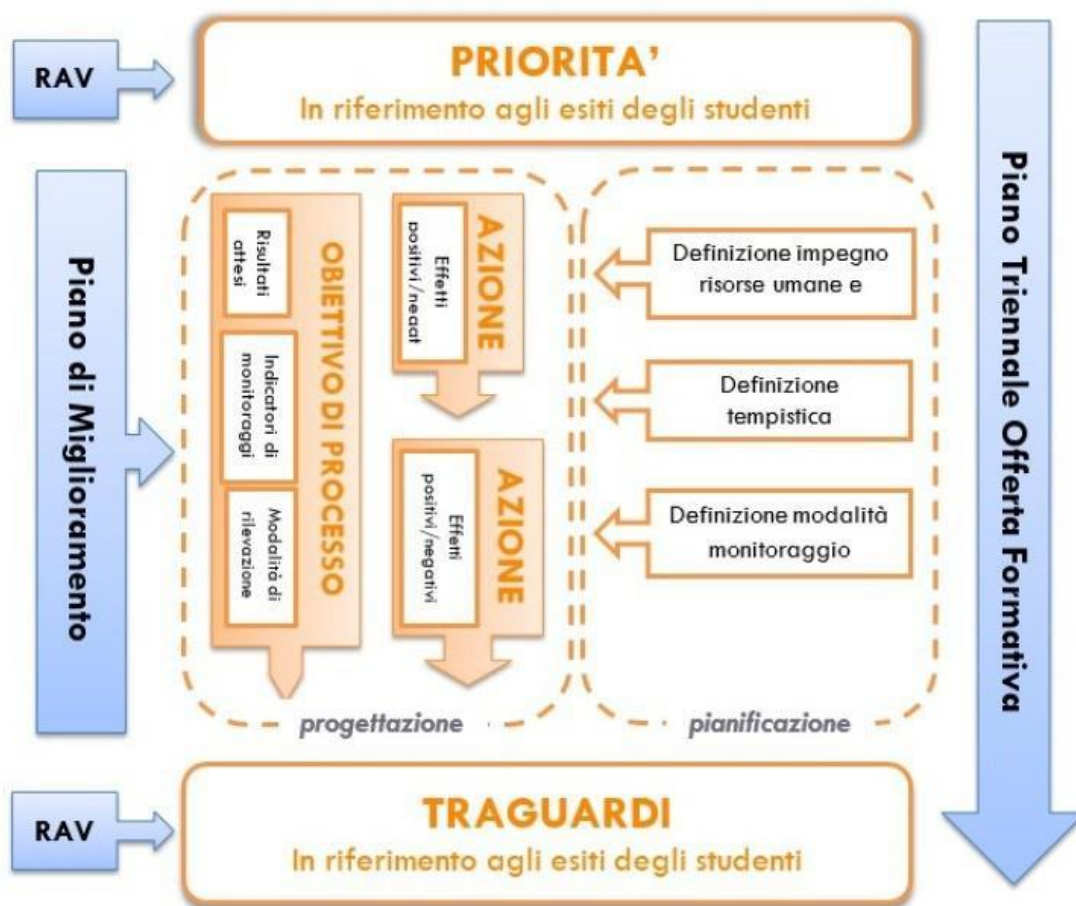
- accettando feedback costruttivi;
- agendo in coerenza con gli obiettivi e i valori stabiliti, mantenendo il personale informato su specifiche questioni;
- aiutando il personale nel raggiungimento dei propri piani ed obiettivi a supporto degli obiettivi dell'organizzazione;
- stimolando e incoraggiando il trasferimento delle responsabilità;
- incoraggiando e supportando il personale a fornire suggerimenti per l'innovazione e lo sviluppo e ad essere proattivi nel lavoro quotidiano;
- incoraggiando la fiducia reciproca ed il rispetto;
- assicurando che venga sviluppata una cultura di stimolo, di identificazione, di pianificazione e di implementazione dell'innovazione;
- stimolando e finanziando attività di formazione e di miglioramento;
- fornendo feedback e discutendo con il personale delle performance dell'organizzazione.
- promuovendo il mantenimento di rapporti con il livello politico e gli altri portatori d'interesse
- mantenendo regolari e proattive relazioni con le autorità territoriali;
- ricercando consapevolezza, reputazione e riconoscimento pubblico per l'organizzazione;
- costruendo un'immagine positiva dell'organizzazione.
- coinvolgendo i portatori d'interesse nel processo di sviluppo, rivisitazione e aggiornamento di strategie e piani e dando priorità per i loro bisogni e aspettative;
- stabilendo azioni strategiche e operative basate sulla vision, sulla mission e sui valori dell'organizzazione, collegandoli ai processi e ai piani operativi;
- bilanciando compiti e risorse;
- valutando gli impegni esistenti in termini di risultato e di successo conseguito;
- verificando l'accordo sul raggiungimento degli obiettivi a tutti i livelli e, se necessario, aggiustando strategie e piani;
- valutando la necessità di riorganizzare e migliorare strategie e metodi, implementando politiche e strategie attraverso accordi e individuazione di priorità;
- stabilendo sequenze temporali e strutture organizzative;
- sviluppando canali di comunicazione interni per divulgare obiettivi, piani e compiti;
- sviluppando e applicando metodi di valutazione delle performance dell'organizzazione.

3 Direzione, Coordinamento e Valorizzazione delle risorse umane (priorità, pianificazione, organigramma, leadership condivisa, comunità professionale e formazione).

Le Priorità e i Traguardi dell'Istituto riguardo i risultati scolastici in uscita dalla scuola secondaria e lo sviluppo di competenze sociali e civiche sono stati costantemente monitorati.

La costante presenza del Dirigente, il lavoro dei gruppi impegnati nelle varie aree definite nel funzionigramma (sviluppo delle competenze sociali e civiche, curricolo verticale di istituto per competenze, elaborazione del progetto di vita e del portfolio delle esperienze scolastiche - curricolo orientativo) hanno prodotto un

intenzionale lavoro di COORDINAMENTO PIANIFICATO DALLA DIREZIONE. Solo così possono essere coniugati Priorità e Traguardi del RAV, obiettivi e azioni progettati e pianificati nel PdM, in coerenza col PTOF



La VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, capitale organizzato per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel PdM, risulta essere stata in quest'anno scolastico, elemento e impulso fondamentale per il rilancio di tutta l'attività scolastica tesa al raggiungimento di esiti e di performance in continuo miglioramento. Si tratta di una valorizzazione tesa ad una più ampia condivisione delle responsabilità e degli incarichi secondo un modello sperimentale scaturito dai principi della legge 107/2015. Incidere sugli esiti significa incidere sui processi che devono essere sempre più e sempre meglio gestiti con professionalità e controllo intenzionale.

Nell'ambito della dirigenza, si sono:

- sviluppate strutture organizzative e processi coerenti;
- definiti ruoli e funzioni del personale;
- definiti al livello di direzione funzioni, responsabilità, obiettivi e margini di autonomia;
- maturate una leadership condivisa, che sostiene e promuove le ragioni che portano a decisioni coerenti con i valori, le idee e gli obiettivi della scuola, e una comunità

professionale che apprende, migliora la vita professionale, promuove i più alti risultati degli studenti e il cambiamento;

- avviati tutti i processi in un sistema di gestione delle informazioni con audit interno e verifiche periodiche;

- stabiliti appropriati schemi per i progetti e per il lavoro di gruppo e un sistema per la misurazione degli obiettivi operativi e delle performance;

- divulgati i risultati raggiunti in termini di qualità e quantità delle prestazioni rese e la ricaduta sociale degli interventi realizzati, rispetto agli obiettivi e alle azioni programmati considerando le risorse disponibili e impiegate per essere sempre più orientati verso una cultura degli esiti e della valutazione.

Per raggiungere gli obiettivi prefissati è stato costituito il FUNZIONIGRAMMA della scuola (cfr.allegato1)

ORGANICO DI POTENZIAMENTO

Le risorse assegnate, sono state utilizzate in parte per supplire i docenti assenti e per potenziare gli apprendimenti, in particolare nell'Educazione trasversale di cittadinanza e Costituzione; parte dell'orario di potenziamento è stato impiegato in compiti di natura organizzativa e di coordinamento (Team digitale, PCTO, Formazione docenti, Supporto alla gestione del PNRR).

Nell'intento della valorizzazione più ampia di tutte le risorse umane vi è stato un grande impegno nel consolidare la conoscenza tra le persone, per identificare le motivazioni alla base di situazioni critiche e intervenire su di esse in modo costruttivo.

La costruzione di un clima positivo e la motivazione del personale sono state favorite con l'attenzione alla valorizzazione delle professionalità nelle scelte organizzative, nella costruzione di relazioni per quanto possibile serene e distese anche attraverso la disponibilità all'ascolto e la comprensione dei diversi bisogni ed aspettative.

La LEADERSHIP CONDIVISA si è dimostrata vincente per sostenere e promuovere le ragioni che portano a decisioni coerenti con i valori, le idee e gli obiettivi della scuola.

L'esempio dettato dal comportamento della Dirigente, più che l'importanza del ruolo, ha stimolato i docenti più attivi a mettersi in gioco. L'assunzione di decisioni trasparenti in riferimento ai valori e alle idee, la motivazione all'impegno e il coinvolgimento hanno orientato ognuno verso il bene comune e il miglioramento continuo.

Si può dire che sia stato promosso il senso di essere una COMUNITÀ PROFESSIONALE, motivando costantemente i membri della comunità di apprendimento professionale a trasformare le idee in azione e le visioni in realtà.

FORMAZIONE

Gli insegnanti giocano un ruolo cruciale nel sostenere le esperienze d'apprendimento dei giovani e sono attori chiave per lo sviluppo dei sistemi educativi e di conoscenza.

Un'educazione di alta qualità garantisce a chi apprende una maggiore soddisfazione e realizzazione, migliori abilità sociali e più diversificate possibilità d'impiego. La professione docente, che s'ispira ai valori dell'inclusione e alla necessità di alimentare il potenziale di qualsiasi individuo in apprendimento, esercita un'influenza importante sulla società e svolge un ruolo vitale nel promuovere il potenziale umano e nel forgiare le future generazioni. I docenti devono avere gli strumenti adeguati per rispondere alle sfide in continua evoluzione della società della conoscenza, ma anche parteciparvi attivamente per preparare gli alunni ad essere discenti autonomi per tutta la vita.

Di conseguenza, gli insegnanti devono essere in grado di riflettere sui processi di apprendimento ed insegnamento attraverso un continuo coinvolgimento nelle

conoscenze disciplinari, i contenuti curriculari, la pedagogia, l'innovazione, la ricerca e la dimensione sociale e culturale dell'educazione.

È necessario che la formazione dei docenti sia continua, radicata e forte, partecipata e funzionale al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'istituzione dove gli insegnanti operano.

La definizione e condivisione ampia di un Profilo professionale docente è stato da un lato strumento per fissare livelli di prestazione e di performance tesi alla valorizzazione del merito (L.107/2015), dall'altro ha permesso una evidente focalizzazione sugli elementi e sui criteri caratterizzanti la professionalità docente.

Tali elementi hanno consentito di mappare le competenze presenti e mancanti e orientare quindi in tal senso la formazione.

Nell'impostare il Piano annuale per la formazione e l'aggiornamento di cui al CCNL, si è tenuto conto prioritariamente dei bisogni evidenziati nel RAV e tradotti nel Piano di Miglioramento per il raggiungimento degli obiettivi strategici e si è considerato che la legge 107 contempla attività di formazione in servizio per tutto il personale; in particolare, la formazione dei docenti a tempo indeterminato diventa "obbligatoria, permanente e strutturale", nell'ambito degli adempimenti connessi con la funzione docente.

Il progetto di formazione, realizzato con le risorse PNRR, si è incardinato su più azioni formative, che hanno interessato il personale docente e quello amministrativo, nell'ottica del raggiungimento di un unico comune obiettivo, quello del miglioramento globale della scuola.

L'attività di formazione è stata finalizzata a:

- consentire al personale docente di approfondire, sperimentare ed implementare informazioni e competenze a supporto della metodologia e della didattica per competenze in chiave innovativa, in particolare rispetto alle nuove tecnologie di apprendimento immersivo ed alla AI Intelligenza artificiale.
- fornire occasioni di approfondimento e aggiornamento dei contenuti delle discipline in vista del loro utilizzo didattico;
- offrire occasioni per acquisire conoscenze utili al miglioramento del rapporto educativo e alla facilitazione degli apprendimenti;
- facilitare l'accoglienza e l'integrazione degli alunni con BES;
- favorire l'approfondimento di tematiche utili al miglioramento delle competenze delle figure di sistema.
- garantire al personale ATA occasioni formative utili allo sviluppo del rispettivo profilo professionale.

Partendo dai bisogni formativi, il Piano ha visto una partecipazione ai corsi del 80% del personale docente e del 90 % del personale ATA.

I dati di gradimento hanno successivamente mostrato l'apprezzamento dei docenti per le metodologie innovative, utili ad affrontare le problematiche giovanili di disaffezione allo studio.

4 Promozione della qualità dei processi formativi in relazione al miglioramento continuo degli esiti di apprendimento e all'innovazione didattica.

Le Priorità e i Traguardi dell'Istituto riguardano il miglioramento dei risultati scolastici in uscita dalla scuola secondaria di II grado e lo sviluppo delle competenze sociali e civiche, nello specifico il rispetto delle regole e l'instaurazione di relazioni positive.

Gli obiettivi di processo corrispondenti alle rispettive aree: "Curricolo, progettazione e valutazione", "Ambiente di apprendimento", "Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane" sono stati raggiunti nel presente anno scolastico, così come previsto.

Lo dimostrano i risultati del monitoraggio continuo eseguito durante gli incontri dello staff di Istituto, volti a verificare la fattibilità degli obiettivi posti, e la rilevazione dei dati eseguita entro la fine delle lezioni.

Tenuto conto del contesto di riferimento descritto nel RAV, nonché dei percorsi e delle innovazioni in atto, l'attenzione è stata volta alla condivisione di percorsi tanto didattici quanto educativi contenuti nel CURRICOLO VERTICALE PER COMPETENZE.

La stesura del curriculum verticale unitario ha messo a fuoco gli assi culturali, partendo dai campi di esperienza, muovendosi all'interno delle aree disciplinari nei vari indirizzi di studio ed ha predisposto un quadro generale di riferimento per i consigli di classe. L'elaborazione di UDA comuni a più sezioni, la somministrazione di prove comuni alle classi dell'Istituto e la stesura di criteri di valutazione condivisi rispondono ai principi di continuità-progressività-gradualità-unitarietà e sono funzionali a promuovere e sviluppare competenze nel primo biennio, nel secondo biennio e nelle classi conclusive del percorso di studi dell'Istituto.

La modifica degli AMBIENTI DI APPRENDIMENTO, laddove è stata eseguita una graduale sostituzione della lezione tradizionale, con la valorizzazione dell'attivismo, del ruolo della metacognizione, del cooperative learning e della flipped classroom, ha consentito di dare alle lezioni un assetto innovativo e di migliorare l'interesse e la partecipazione degli alunni alle lezioni.

La dotazione digitale messa a disposizione dall'Istituto copre per quanto riguarda le LIM e i TABLET rispettivamente il 100% delle classi dei plessi. Tale dotazione può consentire a tutti di svolgere lezioni interattive. L'implementazione, effettuata con il PNRR, dei laboratori di informatica, podcasting, realtà aumentata potrà consentire nel nuovo a.s. un incremento della percentuale di uso delle tecnologie informatiche nelle lezioni. I nuovi laboratori sono stati utilizzati nei corsi di ampliamento dell'offerta formativa, sia finanziati dal PNRR che con l'Azione Scuola Viva Campania.

La progettualità dell'istituto, sia per quanto attiene la parte curricolare che quella di ampliamento, svolta secondo la metodologia dell'apprendimento cooperativo, ha consentito di migliorare il clima relazionale a beneficio della capacità di lavorare in squadra ed in alcune classi di mettere a fuoco le dinamiche relazionali portatrici di criticità. Il monitoraggio del comportamento degli alunni e degli episodi sanzionati, avvenuto raccogliendo i dati di comportamento in tutte le classi tramite registro elettronico e registrando i colloqui straordinari con le famiglie permette di fotografare la situazione attuale della valutazione delle competenze di cittadinanza sociali e civiche. Come si evince dalla distribuzione dei voti di comportamento il 60% degli alunni ha avuto un voto di comportamento tra il 10 e il 9, il 30% ha avuto una valutazione pari a 8 e il restante 10 % presenta ancora difficoltà di comportamento.

5. Rapporti con le famiglie e il territorio, collaborazioni con i soggetti istituzionali, culturali, professionali, sociali ed economici

Un obiettivo perseguito con risultati soddisfacenti è stato quello di rafforzare e consolidare il rapporto col territorio per coinvolgere, ampliare e condividere progetti educativi comuni. Per questo sono stati consolidati i contatti effettuati nel corso degli

anni con le istituzioni presenti e con l'associazionismo, in vista di una piena collaborazione alla realizzazione delle attività della scuola.

La legge 107/2015 prefigura una nuova organizzazione sul territorio e una nuova gestione delle risorse, valorizzando sinergicamente l'autonomia scolastica e quella collaborazione e condivisione propositiva, che si riconosce alla forma organizzativa della rete. Le reti hanno rappresentato uno strumento di cooperazione con Enti, Associazioni, Università ed Istituzioni scolastiche autonome. Attraverso la sottoscrizione di specifici accordi, anche quest'anno, si è dato corpo all'attuazione di un programma comune, alla collaborazione reciproca, allo scambio di informazioni e alla realizzazione di molteplici attività, ottimizzando l'utilizzo delle risorse. Ciò ha consentito di raggiungere obiettivi superiori a quelli che si sarebbero perseguiti agendo singolarmente e quindi di rispondere in modo adeguato alle esigenze di economicità, efficacia ed efficienza.

Nell'ambito di tali percorsi l'Istituto ha valorizzato in ogni momento didattico-educativo e gestionale il tema dell'educazione alla responsabilità come fattore di crescita dei minori e di benessere sostenibile dell'organizzazione lavorativa e della comunità di riferimento nella quale l'individuo vive ed agisce.

Di seguito sono indicati gli strumenti negoziali dell'anno in corso:

PET – Patto educativo territoriale/ Piano di Zona

Accordi di programma con le amministrazioni comunali

Accordi di rete con istituzioni scolastiche finalizzati a progetti comuni

Accordo di rete di ambito finalizzata alla formazione

Rete nazionale, regionale, provinciale dei licei musicali

Rete SMIM scuole medie ad indirizzo musicale

Rete SSinR per la promozione della cultura della sicurezza nelle scuole

Accordo di programma con FIE Federazione escursionismo

Accordi e convenzioni con enti vari (Unisa, Università La Sapienza, Conservatorio di Salerno, Incibum, Associazioni di volontariato, Protezione civile, Corpi militari)

Accordi con varie Università per l'attuazione dei Tirocini formativi TFA

(allegato 1. Tabella MOF dal POF 2024/25 come pubblicato sul sito)

La necessità di armonizzare la condivisione valoriale ha spinto a condividere i temi della diffusione, dell'approfondimento e dell'aggiornamento di una responsabile cultura della legalità tra cittadini, stakeholder e pubbliche amministrazioni, settore nevralgico per la crescita e l'educazione della società e dei futuri cittadini. In ragione di tali obiettivi strategici sono state promosse iniziative didattiche di sensibilizzazione culturale con il coinvolgimento degli alunni, dei docenti e delle famiglie, quali il progetto "Legalità e contrasto alla violenza di genere", il progetto di educazione alla cittadinanza "Non c'è pace senza giustizia", il progetto "Camminare per conoscere". La necessità di una forte alleanza tra scuola e famiglia e tra tutti i soggetti presenti nel territorio, dalla valenza non solo pedagogica ma anche politico-culturale, ha trovato una forte risposta nei percorsi di mentoring rivolti sia a studenti che genitori.

Si mette in evidenza, infine, la notevole attenzione rivolta alla redazione e adozione di azioni volte alla trasparenza delle azioni amministrative. La trasparenza ha un aspetto statico, consistente nella pubblicazione di dati attinenti le pubbliche amministrazioni finalizzata a un controllo di tipo sociale, e un aspetto dinamico, strettamente correlato alla performance. Il sistema di rendicontazione immediato a favore dei cittadini ha l'obiettivo di far emergere criticità e "buone pratiche" della Amministrazione scolastica.

Il principio di trasparenza, inteso come accessibilità totale, è stato realizzato principalmente tramite lo strumento della pubblicazione sul sito della scuola, dove figurano informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, indicatori relativi agli andamenti gestionali e utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e risultati raggiunti. E' stato istituito un TEAM digitale, composto da tre docenti che cura la pubblicazione delle NOTIZE al SITO ed informa anche tramite pagina FB correlata al sito, circa le molteplici iniziative culturali di arricchimento dell'Offerta formativa.

I RAPPORTI CON LE FAMIGLIE sono stati caratterizzati da un tangibile miglioramento della collaborazione al raggiungimento degli obiettivi comuni. La maggiore partecipazione alle attività connesse ai processi di apprendimento, agli organi collegiali e ai progetti hanno visto i genitori essere i principali sostenitori della positiva immagine della scuola.

Ciò è stato confermato dalla costante e numerosa partecipazione dei genitori alle iniziative proposte dalla scuola, ultima delle quali, in ordine cronologico: il 13 Concerto di Primavera che ha ospitato il Premio Neronensis, di Poesia e Musica, tenutosi il 5 giugno nel Cine teatro di Policastro.

6.Organizzazione e gestione delle risorse finanziarie e strumentali e controllo di gestione.

L'ORGANIZZAZIONE E LA GESTIONE DELLE RISORSE, ai sensi dell'art 2 del decreto 30 marzo 2001, n. 165, è stata ispirata ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi del l'articolo 5, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna e di interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e l'attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche.

Questa Istituzione scolastica, sulla scorta della consistenza delle risorse nonché delle competenze possedute dagli assistenti amministrativi, ha articolato l'Ufficio di segreteria per settori, individuando macroaree nell'ambito dei servizi offerti all'utenza. Per agevolare il CONTROLLO DI GESTIONE e per la rilevazione, l'analisi e l'estrazione dei dati da trattare per fini istituzionali, garantendone la visione unitaria, si sono adottati strumenti digitali condivisi (GECODOC). Sono stati individuati i nodi gestionali più importanti per collocarvi un responsabile che ne presidi il funzionamento (due coordinatori per ciascun plesso/indirizzo e figure di sistema per ogni area progettuale). È stato stabilito un calendario di check point e briefing coordinati dal dirigente, con consegna di report, verifica di processo e definizione di eventuali azioni correttive. Un'ottimale organizzazione razionalizza le risorse e garantisce massima trasparenza e plasticità dei dati in possesso dell'amministrazione nonché funzionalità per la riconoscibilità quantitativa e qualitativa delle risorse,

pertanto i risultati del controllo sono stati socializzati affinché ognuno potesse concorrere ad adeguare i propri comportamenti.

Con riferimento agli obiettivi di istituto per l'anno finanziario 2024, particolare attenzione è stata data alla prevenzione dell'insuccesso scolastico, con il potenziamento degli investimenti concernenti gli interventi di supporto, di recupero, di orientamento; in modo analogo è stato curato il potenziamento della competenza nelle lingue straniere, anche mediante STAGE PON all'estero (Irlanda, Germania). In parallelo sono state attivate iniziative e interventi a favore delle eccellenze, curando e favorendo la partecipazione a tutte le possibili proposte esterne ed a concorsi, in particolare nell'Indirizzo del Liceo Musicale.

Si è operato in modo da risparmiare nella gestione ordinaria sostituendo il più possibile al cartaceo l'utilizzo delle nuove tecnologie (sito web - posta elettronica - archiviazione digitale dei documenti), nel rispetto delle norme del CAD e nell'ottica della ottimizzazione delle risorse finanziarie.

Si sono anche messe in atto tutte le possibili strategie per il contenimento delle spese, come gli acquisti su mercato elettronico e la gestione informatizzata dei rapporti con enti e fornitori.

La rendicontazione sociale in termini di proposte ed attività realizzate, congiunta ad una puntuale valutazione interna ed esterna, è stata adeguatamente pubblicizzata e diffusa a tutti i portatori di interesse (alunni, genitori, personale, EE.LL. associazioni). Ciò è indispensabile per un incremento di credibilità e di apprezzamento nei confronti dell'Istituzione scolastica nelle sue diverse articolazioni.

Si è voluto, pertanto, incrementare in modo sempre più sistematico la comunicazione di quanto si è andato progressivamente realizzando, nell'ottica della massima trasparenza che incentivi la collaborazione e sia il fondamento di fiduciose risposte positive alle diverse richieste e necessità che si possono manifestare sia in fase preventiva che nel corso dell'anno. Alcuni progetti extracurricolari sono stati curati sui temi della comunicazione, coinvolgendo giornalisti, social manager, esperti di comunicazine e marketing digitale.

Per una informazione costante e sempre aggiornata si è rendicontato durante gli incontri collegiali, sia alla presenza dei soli docenti che in presenza dei genitori, in particolare in Consiglio di Istituto, e periodicamente alla presenza delle Amministrazioni comunali e di diversi stakeholder.

Ciò ha consentito di fornire a un'ampia platea di stakeholder informazioni significative sull'azione e sulla qualità del servizio offerto, ha creato un'occasione di coinvolgimento reale ed attivo nelle scelte dell'istituto, ha fornito un'occasione per verificare il livello di sintonia tra le aspettative dell'utenza e la risposta dell'istituto in termini di offerta formativa.

La gestione delle risorse finanziarie si rileva da due documenti essenziali: il Programma Annuale e il Conto Consuntivo. A un'analisi incrociata dei numerosi documenti depositati agli atti della scuola, si è potuto evincere che le risorse occorrenti sono state distribuite, in coerenza con il P.T.O.F. della Scuola, per il prioritario svolgimento delle attività di istruzione, formazione e orientamento proprie dell'istituzione scolastica autonoma. Si è seguito il criterio previsionale dei costi delle attività e dei progetti, al fine di ottimizzare gli aspetti contabili del servizio scolastico.

7. Esiti in relazione ai traguardi e agli obiettivi di miglioramento (RAV e PDM).

Il Piano di miglioramento è stato redatto e aggiornato con la registrazione degli esiti e delle azioni strategiche intraprese.

Verificando lo stato delle azioni (attuate e concluse/in corso di attuazione) e gli esiti conseguiti, si è registrato un ottimo trend di attuazione e di rendimento delle azioni.

Si riconosce una migliore gestione dei processi in termini di pianificazione, controllo e monitoraggio degli esiti ed un livello di valutazione positivo per i seguenti processi:

- Curricolo, progettazione e valutazione.
- Ambiente di apprendimento.
- Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane.
- Logistica e Digitalizzazione
- Area progettazione integrata (PNRR)

Il Rapporto di valutazione ha fissato le seguenti priorità e i seguenti traguardi relativamente ai risultati scolastici e alle competenze chiave e di cittadinanza:

RISULTATI SCOLASTICI / PRIORITÀ/TRAGUARDI

Ridurre il n° di alunni che a fine a.s. si collocano nelle fasce basse di voto e curare la progressiva migrazione dalle fasce intermedie verso le alte; i risultati scolastici sono migliorati: sono nella media regionale i voti 9 e 10 .

COMPETENZE CHIAVE E DI CITTADINANZA /PRIORITÀ/TRAGUARDI

Sviluppare le competenze sociali e civiche: rispettare le regole, creare rapporti positivi con gli altri e dimostrare responsabilità verso i doveri; ridurre il n° degli episodi sanzionabili con richiami scritti.

CONCLUSIONI

Dal 1 settembre 2025 sarò collocata in pensione. A conclusione dell'attività dirigenziale, espletata al Pisacane dal 2008 al 2025, posso affermare che sono stati conseguiti tutti gli obiettivi programmati, in riferimento a quelli triennalmente assegnati nei contratti dirigenziali, sia rispetto agli obiettivi nazionali che regionali, sia in relazione ai POF di ciascun anno scolastico, come realizzati sull'orientamento indicato dal dirigente nei rispettivi Atti di indirizzo. Ciascuna triennalità e relativo Atto di indirizzo sono stati caratterizzati da specifici obiettivi di crescita, annualmente connotati nei documenti costitutivi dell'identità della scuola (Carta dei Servizi, Verbali dei Collegio docenti, Dipartimenti, Consiglio di Istituto) quali ad esempio Efficacia/Efficienza/Economicità, Tempo/Trasparenza/Tolleranza, Comunità/Coesione/Circularità, Rendicontazione/Risultati/Revisione ed altre “parole chiave” del lessico del miglioramento organizzativo e gestionale.

Raccogliero, nel 2008, l'eredità di una consolidata scuola gentiliana, unica sul territorio dagli anni '40 ai '70, ma anche una scuola direi “temporaneamente spenta”, che non aveva accelerato il passo rispetto ai mutamenti degli anni '90, in particolare non aveva sperimentato lo sviluppo dell'Autonomia che ha fornito alle scuole spazi e norme per sperimentare la ricerca, sia nel campo pedagogico che organizzativo. Nel 2008 l'utenza scolastica era di circa 400 studenti, tanto che si rischiava l'aggregazione ad altri istituti vicini (Sala Consilina o Vallo).

Attraverso un'accurata analisi di contesto e la messa in campo di azioni di impulso e tanto lavoro e collaborazione di squadra, la scuola ha raggiunto le 900 iscrizioni, successivamente stabilizzandosi su numeri che ne sostanziano l'autonomia in un quadro di spopolamento progressivo del territorio di riferimento (da 120.000 abitanti nella cinta di 60 km intorno a Sapri, 19 Comuni e 34 frazioni, siamo passati a meno di 60.000 abitanti). Sono orgogliosa davvero di aver associato ai due ottimi licei gentiliani, classico e scientifico, istituti innovativi come il Liceo musicale e l'Istituto alberghiero.

La progettualità del Pisacane è andata maturando negli anni. La scuola (all'inizio gravata di problemi logistici ma anche nella gestione amministrativa e contabile e con conflittualità di tipo relazionale tra le componenti interne) ha trovato una nuova identità fondata sulla logica della professionalità, del servizio, della buona relazione tra tutti i soggetti. E' iniziata una stagione di successi che ha portato gli studenti della scuola a vincere molti premi ed ha innalzato il livello dei voti in uscita, confermato dai successi universitari e/o di lavoro negli anni successivi. Infine è stato aperto il corso serale, destinato agli adulti e dunque servizio per la comunità tutta.

La mia azione non si è limitata alle attività di pianificazione e a quelle proattive di impulso allo svolgimento delle necessarie azioni per l'effettuazione del servizio scolastico. Ho seguito personalmente tutti i processi, coordinando le squadre di lavoro e lavorando "sul campo" insieme ai vari delegati, fornendo pareri esperti e supporto costante oltre ad una continua indiretta e trasversale attività di formazione delle risorse umane. L'attenzione costante allo sviluppo e valorizzazione delle risorse interne ed esterne ha determinato la crescita dell'Istituzione ed il suo accreditamento nel tempo quale scuola autonoma e di eccellenza. La scelta della leadership condivisa (partecipazione allargata di tutte le componenti, rotazione negli incarichi vicariali, orientamento al team working e all'assunzione di responsabilità condivise) è stata molto proficua. (**Allegato 2 - funzionigramma**)

Risultano effettuati MIGLIORAMENTI nei seguenti ambiti

- **Curricolo, progettazione e valutazione.** I Consigli di classe lavorano da alcuni anni sulla didattica orientativa e per competenze, in sviluppo verticale (continuità in ingresso, rapporti con le scuole medie, raccordo biennio/triennio e continuità in uscita, con esperienze innovative di Alternanza scuola lavoro e successivamente PCTO, nonché mediante adesione a Reti e Partenariati con Università, enti di ricerca e formazione, Conservatori, Associazioni) ed orizzontale (per classi parallele, per obiettivi trasversali, mediante progetto unitario di Educazione civica ed adozione di sistemi di valutazione equi ed unanimemente condivisi). Siamo passati dalla logica del "programma ministeriale" a quella della programmazione di Istituto, di classe e personalizzata, in riferimento alle Indicazioni nazionali. E' cresciuta la cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle intelligenze multiple e dei talenti. Si è insomma passati dalla scuola fondata sulla centralità del docente alla centralità del discente e certo, questo cambiamento, ha registrato, nei primi anni, fenomeni di resistenza da parte di alcuni docenti che, negli anni precedenti, non avevano utilizzato la formazione continua quale leva strategica di cambiamento.

- **Ambiente di apprendimento.** E' stato dato impulso alla didattica laboratoriale, non solo realizzando molteplici laboratori specificamente dedicati (Scienze, informatica, multimedialità, Radio web, podcasting, lingue ecc...) ma stimolando alla didattica partecipativa (cooperative learning, peer to peer education, flipped classroom). Tutte le aule sono state dotate di LIM e di LMS (Moodle) per la documentazione e la condivisione didattica.

- **Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane/ sviluppo della cultura dell'Organizzazione.** Tutte le risorse sono state poste in condizione di lavorare in un ambiente inclusivo e sereno. E' stato sempre favorito il dialogo tra le parti e posso affermare che la struttura organizzativa del Pisacane è attualmente solida. Le figure professionali, formate nel corso degli anni, sono consapevoli dei ruoli e compiti che assumono all'interno del funzionigramma e lavorano con spirito di team working e

forte collaborazione. Le azioni di formazione mirata sono state effettuate, ma è stata anche effettuata dal dirigente una invisibile formazione trasversale, nelle azioni di briefing, consultazione e rendicontazione che periodicamente i vari gruppi di lavoro effettuavano sempre con la partecipazione diretta del Ds. La Valorizzazione delle risorse (sia docenti che ATA) è evidente nell'ampio spazio fornito per la partecipazione ad iniziative e progetti. Molti docenti hanno implementato il proprio CV acquisendo nuovi crediti professionali e molti si sono formati, anche in stage all'estero, sulle nuove tecnologie, le lingue e l'AI. Tutti i collaboratori del Ds hanno utilizzato il Know how maturato a scuola per l'esercizio dell'incarico di Presidente di Commissione negli Esami di Stato. Il clima positivo e la condivisione a monte delle scelte strategiche ed organizzative è rispecchiato nella assenza di contenzioso e nella regolarità di svolgimento delle relazioni sindacali; le decisioni collegiali sono state assunte generalmente all'unanimità (con pochissime eccezioni), ciò è dovuto al lavoro preparatorio (studio delle norme, obiettivi da raggiungere, analisi dei punti di criticità e proposta di soluzioni) che è sempre stato svolto in Ufficio di dirigenza.

Infine: è stato progressivamente rafforzato il tema della temporizzazione parallela ed integrata tra azioni amministrativo gestionali ed azioni dell'Area didattica. L'utilizzo in Segreteria del sistema ARGO-GECODOC è stato sicuramente un punto di forza dell'efficienza. Restano ancora da implementare i sistemi di archiviazione e conservazione, nonché quelli per la documentazione delle risorse didattiche.

Ulteriore punto di forza è stata la creazione di un team digitale/gruppo web che si occupa della comunicazione interna/esterna mediante SITO WEB. Il sito è fonte costante di orientamento ed informazione per l'utenza) (**Allegato 3 - notizie sito**)

- **Logistica e Digitalizzazione** Nel 2008 l'Istituto sito in via Gaetani risultava, rispetto alla crescita del numero degli studenti e degli indirizzi, insufficiente sul piano logistico. Nel 2008 non era presente la scala antincendio, non era presente un locale adibito ad archivio, non erano presenti il bagno per disabili e gli accessi facilitati, la rete intranet si limitava a collegare esclusivamente tre Uffici, non esistevano laboratori e tutta la dotazione storico museale della scuola risultava sparsa in armadiature poste nei corridoi. Le azioni di miglioramento sul piano della Logistica e della Sicurezza sono state costanti negli anni:

In **via Gaetani** sono state realizzate la scala antincendio, il bagno per disabili, lo spazio per il ristoro ed il bar didattico, l'area di portinera e di Accoglienza e informazione, l'infermeria. Tutti gli Uffici sono stati cablati (rete Amministrativa) ed è stata dedicata una Rete LAN e punti wireless alla didattica, con una stanza di storing delle apparecchiature informatiche. Gli Uffici e molti spazi comuni sono stati dotati di impianto di condizionamento, tutti i mobili di segreteria e dell'Ufficio di dirigenza e della sala web sono stati rinnovati, risultando ergonomici. Sono aumentate le dotazioni delle aule (banchi, sedie, strumenti e arredi). È stato sgomberato il piano seminterrato costruendo, finalmente, un vero e proprio spazio di archiviazione. (Il liceo scientifico era confluito nel 2000 nel Pisacane/classico; prima del 2008 non erano mai stati sistemati i materiali storici, amministrativi e della didattica, appartenenti al precedente liceo Galilei). È stata predisposta la prima sala di registrazione per il Liceo musicale (poi riconfigurata fino alla nuova, di ultima generazione acquisita con i fondi PNRR) ed è stata migliorata l'apparecchiatura audio/video della Sala per le riunioni (attualmente demolita; sarà presente nel nuovo plesso unitamente alla palestra e ad ulteriori spazi laboratoriali. La progettazione e l'esecuzione sono di competenza della Provincia e del Comune di Sapri).

Sono state ripulite le aree esterne alla scuola, compreso la Tendostruttura che per diversi anni è stata utilizzata per le attività di Educazione fisica (attualmente demolita, sarà sostituita da spazio per esercizi ginnici nel nuovo plesso)

Purtroppo non è stata ancora risolta la questione della mancanza di un'area parcheggio in via Gaetani. La scuola ha adottato misure compensative, garantendo l'accesso ai mezzi di soccorso e tecnici e parimenti tenendo sgombre le vie di fuga.

Sono stati realizzati servizi di sorveglianza video sui diversi plessi, ma attualmente non sono in uso a causa dei lavori in corso.

Nel 2012 è stato siglato, in corso di un evento pubblico con presenza di molti stakeholders, il progetto di ristrutturazione ed ampliamento del plesso di via Gaetani, da me promosso, successivamente ammesso a finanziamento. I lavori sono iniziati nel 2023 e sono tutt'ora in corso. Tutte le azioni di miglioramento sono state accompagnate da una azione di documentazione e formazione mirata in materia di sicurezza. La scuola fu capofila per le scuole di Sapri e dintorni nei primissimi corsi di formazione in materia di sicurezza, sin dal 2008.

Va dato merito al personale scolastico di aver agito con spirito di squadra e generosità nelle innumerevoli situazioni di disagio logistico che le tempistiche, talvolta i ritardi e le inadempienze di altri Enti, hanno arrecato alla scuola. Basti pensare alla necessità di redigere il DVRI e di dover costantemente tenere aggiornato il piano di evacuazione e la sorveglianza sulla salubrità.

La cultura della attenzione alla sicurezza si è rivelata prezioso alleato nella gestione dell'emergenza sanitaria COVID, che ha visto la scuola impegnata nella ulteriore implementazione dei protocolli di pulizia e sanificazione e più in generale nell'attenzione a scelte che favorissero il benessere a scuola.

Nel periodo COVID abbiamo implementato i servizi on line e non solo abbiamo realizzato il servizio scolastico, ma anche effettuato a distanza i previsti approfondimenti mediante i progetti come previsto dal POF.

Via Pali La sede è stata interessata a lavori di manutenzione (porte, finestre, bagni) che l'hanno resa più funzionale ad ospitare le aule didattiche. Tutte le aule sono state cablate e sono dotate di LIM.

Via Cantina. La Sede è stata destinataria di PON FESR di riqualificazione energetica (riscaldamento, sistema antincendio, campo esterno, piccola serra ecc.) e numerose azioni di progettazione integrata che l'hanno dotata di due laboratori di cucina completi di numerose apparecchiature. Sono state implementate le dotazioni dei laboratori di Accoglienza e Sala Vendita.

Via Gioia La sede è stata posta a disposizione della scuola dal Comune di Sapri a partire dall'anno 2022, per poter ospitare le classi che, dopo la demolizione del blocco di edificio di via Gaetani interessato al rifacimento, sarebbero rimaste privi di sede. Ospita attualmente 12 classi, i laboratori e le sale musicali. La scuola ha provveduto alle azioni di adattamento e cablatura.

-Area progettazione integrata (PON- FESR - SCUOLA VIVA -PNRR) In quest'area il lavoro è stato intenso, costante e progressivo. L'Ufficio Progettazione integrata è stato parte attiva del processo di Digitalizzazione dei servizi e di acquisizione delle risorse finanziarie e strumentali per la realizzazione delle citate azioni di miglioramento. Senza questo intenso lavoro la scuola non avrebbe potuto garantire i servizi e l'offerta di eccellenza che ha offerto a studenti e famiglie. Rivolgo plauso ai Dsga ed agli Assistenti amministrativi che nel corso degli anni hanno affiancato, in questo complesso e faticoso settore, l'azione del Ds. In allegato i Progetti svolti e rendicontati. (**Allegato 4 - Progettazione Integrata**)

In conclusione posso affermare che, all'I.I.S. Carlo Pisacane di Sapri, abbiamo percorso un lungo cammino verso il miglioramento del servizio scolastico, collaborando in tanti, insieme, con inevitabili momenti di criticità dei sistemi complessi superati nel segno del rispetto della persona, oltre che dei ruoli e delle leggi. A chi assumerà l'incarico dal 1 settembre auguro buon lavoro, c'è tanto ancora da migliorare.

Rinnovo il mio ringraziamento a tutte le componenti, come ho già manifestato in alcune occasioni pubbliche, quali la serata del Premio Neronensis e il saluto istituzionale, rivolto in Atrio, in via Gaetani, dopo il Collegio conclusivo dell'a.s. 2024/25 e della mia carriera. Le note di apprezzamento e ringraziamento sono inserite nel messaggio di saluto del dirigente, pubblicato in "notizie" sul Sito. (**Allegato 5 - saluto del dirigente**)

Il presente documento è redatto in conformità con le disposizioni normative in premessa richiamate. Gli indirizzi e gli esiti si riferiscono a tutti i processi di gestione attivati.

Alla luce della corposa attività condotta, in linea con le sperimentazioni avviate dalle innovazioni in atto, la scrivente ritiene di poter assicurare l'esito positivo della direzione e del coordinamento delle attività dei processi.

L'organizzazione sperimentata si è infatti rivelata sin da subito corredata dalla presenza di competenze diversificate e da elevati gradi di motivazione al lavoro e all'innovazione.

Il momento legislativo è stato caratterizzato dalla complessità del sistema e dalle numerose novità apportate dalla riforma in seno all'organizzazione: la documentazione, la rendicontazione e la valutazione hanno mantenuto costante la tensione al lavoro, la riflessione, la sperimentazione e soprattutto l'applicazione di nuovi modelli improntati al controllo di gestione, al monitoraggio e al miglioramento continuo.

Ritengo perciò di poter dire che il valore aggiunto agli esiti che oggi registriamo sia dovuto, come già sottolineato, alla sperimentazione di una leadership condivisa ed allargata, punto di forza della gestione di quest'anno scolastico, che ha visto un'ampia valorizzazione del personale e del merito di ciascuno.

Tali riflessioni sono supportate e confortate dagli esiti e dalle performance in continua crescita.

Il sistema messo in atto, che dovrà certamente, negli anni successivi, essere rilanciato e migliorato, è risultato efficace.

Per il prossimo anno scolastico potrà essere ancora più precisa e cadenzata la determinazione delle fasi di progettazione, monitoraggio e valutazione, con una documentazione e una modulistica già definita e codificata, così da snellire e pianificare meglio il lavoro di ognuno e il controllo di gestione.

Tutte le aree di coordinamento, divenute oramai negli intenti aree di performance, potranno essere organizzate secondo un modello che fornisca alla scuola un framework operativo per gestire le variabili organizzative e di contesto e che conduca la scuola ad un ulteriore accreditamento esterno.

Le stesse aree di performance, già in quest'anno scolastico, hanno registrato il conseguimento di importanti obiettivi di gestione, come ad esempio l'indice di tempestività nei pagamenti, la riduzione ai minimi livelli regionali del tasso di abbandono, i risultati in uscita all'Esame di Stato, così da poter ottenere nella revisione del rapporto di autovalutazione il livello più alto di giudizio.

Allegati:

- 1 Tabella MOF dal POF 2024/25
- 2 Funzionigramma a.s. 2024/25
- 3 Notizie/sito - storico
- 4 Progettazione integrata - storico
- 5 Messaggio di saluto del dirigente alle componenti

Sapri, 30 giugno 2025

Il Dirigente Scolastico
Prof.ssa Franca PRINCIPE