

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Relazione sulla Performance 2015

SCHEDA UFFICIO USR

RISORSE UMANE

CENTRO DI RESPONSABILITA'			
USR DI APPARTENENZA	VENETO		
UFFICIO	VIII AMBITO TERRITORIALE VICENZA		
RESPONSABILE	DR. GIORGIO CORA'		
RISORSE UMANE ASSEGNATE	AREA	FASCE RETRIBUTIVE	TOTALE
	terza	F6	4
		F5	
		F4	3
		F3	
		F2	
		F1	3
	seconda	F5	6
		F4	3
		F3	5
		F2	19
		F1	2
	prima	F3	2
		
		
		
		
	TOTALE		47

MIUR - Ufficio Scolastico regionale per il Veneto - Relazione sulla Performance 2015

SCHEDA UFFICIO VIII VICENZA USR VENETO

OBIETTIVI OPERATIVI	DESCRIZIONE	Peso	indicatore/i	peso indicatore/i	target	Valore ottenuto	grado di raggiungimento del target (%)	Eventuali cause mancato raggiungimento del target
Obiettivo 1	L'UFFICIO VIII valuta le proposte di nuova istituzione di corsi, indirizzi e nuove sezioni ed esprime il suo parere NON VINCOLANTE, in coerenza con le limitazioni derivanti dall'organico. Recepisce correttamente e nei termini il piano di dimensionamento regionale. L'UFFICIO VIII, attraverso protocolli d'intesa con le province, vincola i dirigenti scolastici a non superare i limiti di ricettività del n. di classi negli edifici.	5	n. 2 incontri con EE.LL. e con la Regione; n. 1 pareri ; n. 1 protocolli d'intesa con le province al fine di evitare che i dirigenti scolastici superino i limiti di ricettività degli edifici;	100	Coordinamento tra gli Uffici ai fini dei pareri NON VINCOLANTI e ai fini di evitare classi oltre i limiti degli edifici scolastici degli spazi disponibili, in coerenza con le limitazioni derivanti dall'organico	SI	100	
Obiettivo 2	Al fine di assicurare un'uniforme gestione degli organici tra tutte le scuole della regione, l'UFFICIO VIII impiega le schede riportanti la motivazione di ogni singola richiesta di sdoppiamento da parte dei dirigenti scolastici con la valutazione analitica delle motivazioni da parte del Dirigente. Al fine di razionalizzare e rendere comparabili le richieste di posti di sostegno in deroga l'UFFICIO VIII utilizza un prospetto comparativo tra tipologie di disabilità, risorse esistenti e deroghe richieste. Analogamente, introduce un prospetto comparativo tra ore di organico di collaboratori scolastici e fabbisogno quantificato in termini oggettivi	20	ata n. 16 circolari monitoraggi e n. 22 circolari monitoraggi docenti ; ata n. 5 x 118 scuole tra odd e odf monitoraggi; docenti infanzia e primaria n. 3 x 77 scuole tra odd e odf ; docenti I grado n. 6 x 114 scuole tra odd e odf; docenti II grado n.3 x 40 scuole; 90% percentuali di avvicinamento dei rapporti alunni/classe; 100% percentuali di avvicinamento dei rapporti posti sostegno/alunni disabili; 90% percentuali di avvicinamento tra scuole simili dei rapporti ATA/SCUOLE.	100	Ottenere una distribuzione equilibrata degli organici docenti e ATA e sostegno tra le 7 Province della Regione, evitando disparità di trattamento sia in sede di determinazione dell'organico di diritto, sia in sede di determinazione dell'organico di fatto.	SI	100	
Obiettivo 3	L'UFFICIO VIII generalizza il ricorso al MEPA per gli acquisti, dopo la necessaria formazione del personale addetto. Intende inoltre conseguire riduzioni delle spese di funzionamento tramite il coconsumi, l'addebito dei contratti di manutenzione, il tempestivo pagamento di tutte le spese legali in conto sospeso.	15	N.... acquisti in MEPA Pubblicazione dati sul sito dell'Ufficio sotto sezione "trasparenza" SI, Importi del risparmio di spesa ottenuto; tempi medi dei pagamenti 30 gg ;	100	Migliorare il livello di trasparenza degli acquisti e del rispetto della par condicio dei fornitori	SI	100	

[illegible]

NB: LE COLLONNE A, B, C, D, E, F, G DEVONO ESSERE RIPRESE DALL'OMINIMA SCHEDA COMPILATA PER IL PIANO PERFORMANCE 2015-2017

Il grado di raggiungimento del target deve essere calcolato facendo il rapporto valore ottenuto/target. In caso di target espresso in termini "qualitativi" (es. "SI", "ALTO LIVELLO DI SODDISFAZIONE", ecc.) il grado di raggiungimento dovrà essere indicato come 100% se il valore ottenuto corrisponde al target o come 0% ove non vi sia tale corrispondenza.

Il foglio di lavoro è già pre-impostato per calcolare automaticamente il grado di raggiungimento complessivo

1. Contesto organizzativo: criticità ed interventi organizzativi apportati.

L'Ufficio VIII di Vicenza presenta una situazione del personale caratterizzata da: a) scarso numero di funzionari dell'Area III; b) un terzo circa del personale proveniente da passaggio intercompartimentale effettuato negli anni precedenti, non dotato di adeguata formazione amministrativa e dunque con insufficiente autonomia operativa; c) esiguo numero di personale laureato (solo 4 persone con formazione superiore nell'ambito giuridico). E' presente un nucleo "storico" di personale con grande esperienza, forte motivazione e senso di appartenenza spiccato: rappresenta una risorsa importante che però va via via esaurendosi per ragioni di carattere anagrafico.

Nel 2015 è stata attuata una riorganizzazione per assicurare un presidio a tutte le sezioni con funzionari di esperienza e per favorire un maggior inserimento del personale proveniente dal Ministero della difesa, con l'obiettivo di accrescere la fungibilità di tutti gli addetti. Nella formazione attuata in occasione della riorganizzazione sono state evidenziate le tematiche della privacy e della trasparenza secondo le indicazioni provenienti dalla Direzione Regionale. Al fine di assicurare una adeguata presenza del personale in tutte le fasi dell'anno scolastico e soprattutto nei mesi da maggio ad ottobre è stato applicato con particolare attenzione il piano ferie. Tuttavia le scadenze troppo ravvicinate tra le varie fasi delle procedure soprattutto nella mobilità e nel reclutamento oltre che nella determinazione degli organici hanno richiesto l'effettuazione di un rilevante numero di ore di straordinario.

Nell'organizzazione dell'Ufficio si è tenuto conto in modo particolare delle esigenze connesse alla politiche educative: salute, benessere degli studenti, inclusione ed integrazione dei disabili e della diversità, legalità, cittadinanza, alternanza scuola/lavoro, orientamento, attività sportiva di carattere provinciale e regionale; si è operato per una forte integrazione tra II.SS. ed Ufficio VIII anche grazie agli strumenti messi a disposizione dalla Legge 107/2015.

Un aspetto critico ulteriore è rappresentato dalla carenza significativa di dirigenti scolastici. Il 30% delle II.SS. risulta prive di titolare e dirette con reggenza. Ciò comporta in molti casi un inferiore presidio amministrativo da parte dei dd.ss. e, di conseguenza, una superiore difficoltà per l'Ufficio VIII nel trovare collaborazione su una politica di razionalizzazione e di maggiore efficienza della spesa. Tale difficoltà viene aggravata dalla grandissima dispersione dei punti di erogazione dell'offerta formativa sul territorio provinciale, anche nelle zone con recesso anagrafico, che causa nell'utenza e negli enti locali forti resistenze rispetto ad una redistribuzione dell'utenza tra i plessi scolastici che sia più coerente con una più equa redistribuzione delle risorse di organico sia docente che ATA. Su questa problematica si è intervenuto con un controllo rigoroso della proposte di reggenza alla Direzione Generale e con un intervento personalizzato presso i dd.ss. per ottenere una maggiore "fidelizzazione" rispetto agli obiettivi di contenimento della spesa dell'Amministrazione pur nel mantenimento della qualità sostanziale del servizio scolastico assicurato.

2. Principali risultati raggiunti

La riorganizzazione attuata ha rinforzato l'efficienza dell'Ufficio, migliorando sostituibilità e fungibilità del personale. Ciò ha comportato anche una diminuzione delle stress registrato dai lavoratori nei periodi di maggior impegno e di maggior carico lavorativo. Tutti i tempi e le scadenze previste per le procedure sono stati rispettati. Anche nel reclutamento "straordinario" previsto dalla L. 107/2015 (fasi B e C) non si sono riscontrate inefficienze sebbene si sia registrato l'appesantimento indotto dal contenzioso dei ricorrenti diplomati magistrali non inseriti nelle graduatorie ad esaurimento. La costituzione di gruppi di lavoro ad hoc - pur a fronte di numeri importanti di domande e di posti non coperti da titolari o da personale in assegnazione provvisoria - ha garantito il rispetto dei tempi e la massima limitazione degli errori nelle operazioni di mobilità di diritto e di fatto come pure nel reclutamento di competenza provinciale del personale a tempo determinato. L'organizzazione adeguata e lo stress contenuto hanno consentito il mantenimento di buone relazioni interne tra dirigenza ed organizzazioni sindacali. L'assegnazione dello straordinario e dei compensi del FUA sono avvenuti mediante contrattazione che ha rispettato i tempi e che si è svolta senza particolari conflittualità. Anche le relazioni con i sindacati del comparto scuola sono sempre risultate caratterizzate da rispetto reciproco, comprensione, collaborazione e correttezza pur nella netta separazione dei ruoli dei compiti e delle responsabilità.

L'arretrato pensionistico risulta pressoché esaurito.

Malgrado la razionalizzazione di organico docenti attuata nella primaria (80 posti in meno rispetto al 2014) e che peraltro ha consentito di innalzare di qualche decimo di percentuale la media alunni/classe nella provincia, si è riusciti a contenere le inevitabili proteste di sindaci e genitori mediante un confronto aperto e comunicativo in cui all'utenza ed agli enti locali sono sempre state spiegate con totale trasparenza le ragioni delle scelte dell'Amministrazione. Nella secondaria di primo e secondo grado si è riportato ordine nel panorama troppo variegato delle classi articolate e nello scarso controllo della proliferazione dei gruppi lingua in eccesso rispetto al numero delle classi autorizzate: ciò soprattutto mediante un susseguirsi insistito di controlli e monitoraggi sulle proposte di organico avanzate dai dirigenti scolastici.

L'impiego accorto degli strumenti messi a disposizione dalla Direzione Regionale ha consentito una corretta e condivisa (dall'utenza) razionalizzazione delle risorse in ordine ai posti di sostegno ed alle deroghe sull'organico del personale ATA. Nell'ambito delle politiche educative sono stati sottoscritti accordi di programma con l'Ufficio di Governo e con il Tribunale provinciale per attività in collaborazione a supporto dell'educazione alla cittadinanza ed alla legalità e per un coinvolgimento di tali uffici istituzionali nel grande ed innovativo progetto ministeriale riguardante l'alternanza scuola/lavoro.

3. Ricadute sul sistema scolastico territoriale.

L'applicazione corretta e rigorosa della L. 107/2015 in ordine all'assegnazione ed all'impiego dei posti del potenziamento, in linea con le indicazioni fornite dalla Direzione Generale, ha consentito sul finire del 2015 l'istituzione di reti provinciali di scopo dedicate alla disabilità - rete "Sportello Autismo" - all'inclusione dei disabili tramite l'attività sportiva - rete "Gioco anch'io" - alla gestione provinciale digitalizzata delle biblioteche scolastiche.

Grazie ad una più equa distribuzione delle risorse, evitando il più possibile la dispersione di posti di organico, sono stati assegnati alle Istituzioni Scolastiche della secondaria di secondo grado ancora sprovviste i posti necessari per consentire il funzionamento degli Uffici Tecnici. Sempre secondo un principio di razionalizzazione nelle scuole secondarie di primo grado è stato aumentato il numero degli indirizzi musicali che sono molto richiesti come effettiva concretizzazione di un innalzamento della qualità dell'offerta formativa.

I dirigenti scolastici hanno iniziato ad entrare in un rapporto più diretto con l'Ufficio VIII in ordine all'esigenza di una pianificazione più razionale dei flussi delle iscrizioni in modo da sfruttare al meglio il patrimonio di edilizia scolastica esistente. Allo stesso modo si è notato un maggior controllo nella richiesta indiscriminata di nuova offerta formativa che spesso risponde più a logiche di marketing che a veri bisogni formativi del territorio: la politica dei monitoraggi e del controllo attento delle richieste di organico avanzate dai dd.ss. - così come sostenuto con forza e richiesto dalla Direzione Regionale - ha già iniziato a dare i frutti sperati.

Nell'ampio panorama delle politiche formative e della promozione delle competenze trasversali di cittadinanza l'Ufficio registra un ottimo rapporto con altri enti istituzionali (Ufficio di Governo, Tribunale, Forze dell'Ordine), che risultano disposti ad una fattiva collaborazione. Anche con la Curia si sono instaurati buoni rapporti soprattutto in riferimento all'esigenza di affrontare con pacatezza e ragionevolezza tematiche che interessano la personalità più intima degli utenti scolastici e che non di rado rischiano di essere motivo di scontri e conflitti, di contrapposizioni di principio se vengono abbandonate all'impulso ed agli stimoli talvolta scandalistici della stampa locale. Con gli enti locali è aperto in modo franco il confronto perché comincia oramai a farsi strada l'idea che nel medio periodo deve essere ripensato in modo sistematico il sistema dell'erogazione dell'offerta formativa, con interventi che interessano propriamente la gestione del territorio e la progettazione e realizzazione di infrastrutture ad hoc.

Vicenza 20 giugno 2016

Giorgio Corà