

## Indicatore Specifico dell'Istituto: "Tasso di Anzianità Media e Pianificazione del Ricambio"

L'indicatore monitora la composizione anagrafica del corpo docente e la stabilità lavorativa, elementi cruciali per la sostenibilità a lungo termine dell'istituto.

### Metriche di Misurazione:

#### 1. **Indice di Anzianità Critica (Quota Over 55):**

1. *Descrizione:* Misura la percentuale esatta di docenti che si trovano nell'ultimo decennio di carriera e che usciranno dal sistema in un arco temporale breve.
2. *Dato fornito:* **50% dei docenti con età superiore a 55 anni.**
3. *Significato:* Una percentuale così elevata segnala un'urgenza strategica. La metà del *know-how* della scuola è a rischio di rapida dispersione.

#### 2. **Tasso di Copertura con Personale Stabile (Continuità Interna vs. Turn-over):**

*Descrizione:* Misura la proporzione tra docenti con incarico a tempo indeterminato (garanzia di stabilità) e quelli a tempo determinato (alto *turn-over* annuale).

*Dati forniti:* **104 docenti T.I. (Tempo Indeterminato) / 40 docenti T.D. (Tempo Determinato).**

0. *Calcolo:* Circa il 72% del personale è stabile, mentre il 28% cambia ogni anno.

Questo indicatore fornisce una sintesi della **vulnerabilità organizzativa** dell'istituto:

- **Urgenza di Mentoring:** L'alta percentuale di *over 55* richiede l'implementazione immediata di programmi strutturati di *mentoring* e affiancamento tra docenti esperti e neoassunti (spesso i 40 TD) per evitare la perdita del patrimonio didattico e relazionale della scuola.
- **Pianificazione Strategica:** Permette al Dirigente Scolastico di prevedere con accuratezza il numero di cattedre che si libereranno nei prossimi 5-10 anni e di pianificare la formazione dei futuri *leader* di dipartimento.

- **Focus sul Reclutamento:** Evidenzia la dipendenza da contratti a tempo determinato (quasi un terzo del personale), un elemento che impatta sulla continuità didattica per gli studenti e sulla coesione del collegio docenti.