

**INDAGINE SUL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
**- 2016 -**

## Osservazioni dei rispondenti

### Amministrazione centrale

- M Questionario ben strutturato.
- M Grazie per l'opportunità, non avrei difficoltà a dire le stesse cose senza tutela dall'anonimato, comunque comprendo le ragioni della vostra scelta.
- M Mi è sembrato interessante poter esprimere le mie personali opinioni sull'ambiente di lavoro, spero veramente che possano essere utili al miglioramento dell'Amministrazione di appartenenza.
- M Per gli incarichi dirigenziali sarebbe più equo, anche per la diffusione di un generale benessere organizzativo, agganciare il processo di attribuzione degli stessi ad una sorta di graduatoria, dove vengono posti tutti gli aspiranti all'incarico con un punteggio ottenuto sulla base di CRITERI OGGETTIVI, previamente individuati. Ciò per evitare che i dirigenti che non godono di "amicizie" in ambienti politici o dell'alta amministrazione ottengano sempre incarichi in uffici poco ambiti, con conseguente frustrazione personale e professionale. Parallelamente si suggerisce una revisione dei criteri di distribuzione in fasce degli uffici dirigenziali non generali (spesso gli uffici di fascia A sono meno complessi e sottengono minori responsabilità rispetto ad uffici di fascia inferiore).
- M la carenza e inadeguatezza del personale stanno indebolendo l'Amministrazione dello Stato con notevoli ricadute negative sui servizi per i cittadini e sulla salute dei dirigenti, il cui lavoro è svilito spesso al ruolo di funzionari.
- F A latere credo sia necessario riflettere su meccanismi di conciliazione tra dimensione lavorativa e familiare. Le difficoltà nel pianificare le attività, il continuo operare in situazioni di emergenza erodono sempre più gli spazi destinati alla vita privata, compromettendo rapporti ed equilibri domestici.

### Amministrazione periferica

- M L'ufficio (UST) sta vivendo una fase di estremo sovraccarico con pochissimo personale di adeguata qualifica:
- M Bisogna provvedere urgentemente all'assunzione di giovani laureati meritevoli che diano una svolta all'amministrazione, occorre poco personale ma molto preparato..l'età media attuale è di 59 -60 anni e questo già è sintomatico.
- M Si ha la sensazione che il centro non si renda conto delle condizioni di lavoro della periferia.
- M Spero davvero che la nostra Amministrazione riesca a ritornare un centro propulsivo di efficienza e trasparenza. Risolviamo i nodi principali: 1) carenza di personale (turn-over vero) ingresso di giovani; 2) chiudere le strutture territoriali che non servono (se non servono)
- M La carenza di personale rende impossibile l'assolvimento degli importanti compiti istituzionali assegnati. cio' crea disservizi e disagi a lungo termine insostenibili
- M Per gli uffici scolastici territoriali la principale causa di "malessere organizzativo" e' la scarsita' di personale. esistono uffici scolastici periferici con meno di 10 dipendenti, con eta' media vicino ai 60 anni e bassissima formazione informatica.
- M Le risposte fornite scaturiscono da un'esperienza ancora troppo breve. Rispetto agli ambiti lavorativi da migliorare , il limite delle 3 risposte non ha consentito d'indicare come ulteriore elemento importante quello relativo alle "problematiche connesse con la valutazione del personale e la distribuzione degli incentivi", che pure ha un valore strategico ai fini dell'acquisizione, non ancora avvenuta, di una logica fondata sul merito.
- M Sarebbe stato meglio avviare questa indagine da alcuni anni.
- F E' difficile dirigere un Ufficio quasi privo di personale, dovendo comunque assicurare adempimenti e raggiungimento degli obiettivi.

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca  
Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*

- F Rinvio alle risposte aperte. Inoltre, sottolineo come il fattore vitale di ogni organizzazione sia la sua risorsa umana che, se gravemente deficitario, insieme alla carenza di riconoscimento economico e sociale, ostacolano il benessere organizzativo complessivo, ingenerando frustrazione e logorio nelle persone e nel Dirigente, privo di strumenti per governare il sistema in maniera minima ed efficace.
- F Auspichiamo un miglioramento delle condizioni di lavoro al fine di rendere più efficace l'azione della nostra Amministrazione
- F Si auspicano controlli e valutazioni seri sull'operato del vertice in ambito regionale.
- F Penso che su alcune questioni l'Amministrazione centrale dovrebbe essere più precisa nel fornire informazioni agli uffici periferici al fine di evitare comportamenti difformi nelle diverse regioni italiane. Inoltre, ritengo che gli uffici che non si attengono alle disposizioni ministeriali, fornite attraverso decreti, direttive, ordinanze..., dovrebbero essere "ripresi" e invitati a seguire quanto indicato. È accaduto più volte nel corso di questo a.s. che questi comportamenti non coerenti con quanto previsto fossero visti dai sindacati e dal personale docente come modelli da seguire creando pressioni di difficile gestione. Queste situazioni creano stress nel personale dirigente e minano il benessere lavorativo dei dipendenti che devono far fronte a richieste poco coerenti con il dettato normativo ma che in altri contesti trovano risposte positive (vd. Anno di prova docenti neo-assunti fase B e C, ...).

n.b. Le osservazioni sono state riportate testualmente così come inserite nei questionari.