

INDAGINE ANNUALE SUL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO - 2014 -

Raccolta delle osservazioni divise per uffici e argomenti

UFFICI CENTRALI - numero osservazioni 47 su 300 rispondenti pari al 15,6%

1. **DIRIGENZA** - numero osservazioni 8
2. **FORMAZIONE** - numero osservazioni 4
3. **DISAGIO LAVORATIVO (carenza di personale, distribuzione del lavoro, tempistiche per lo smaltimento pratiche, rapporti coi colleghi, supporti informatici etc.)**
- numero osservazioni 3
4. **MERITO (RETRIBUZIONE, AVANZAMENTO CARRIERA)** - numero osservazioni 5
5. **TURN OVER/RINNOVAMENTO PERSONALE** - numero osservazioni 1
6. **GIUDIZI SUL QUESTIONARIO** - numero osservazioni 11
7. **OSSERVAZIONI CONTENENTI PIU' TEMATICHE** - numero osservazioni 12
8. **OSSERVAZIONI NON SIGNIFICATIVE** - numero osservazioni 3

UFFICI PERIFERICI - numero osservazioni 150 su 1.116 rispondenti pari al 13,4%

1. **DIRIGENZA** - numero osservazioni 14
2. **FORMAZIONE** - numero osservazioni 5
3. **DISAGIO LAVORATIVO (carenza di personale, distribuzione del lavoro, tempistiche per lo smaltimento pratiche, rapporti coi colleghi, supporti informatici etc.)**
- numero osservazioni 39
4. **MERITO (RETRIBUZIONE, AVANZAMENTO CARRIERA)** - numero osservazioni 19
5. **TURN OVER/RINNOVAMENTO PERSONALE** - numero osservazioni 11
6. **GIUDIZI SUL QUESTIONARIO** - numero osservazioni 22
7. **RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE** - numero osservazioni 3
8. **TELELAVORO/PART TIME** - numero osservazioni 2
9. **OSSERVAZIONI CONTENENTI PIU' TEMATICHE** - numero osservazioni 32
10. **OSSERVAZIONI NON SIGNIFICATIVE** - numero osservazioni 3

Nota: si fa presente che, laddove presenti, i simboli *** segnalano una osservazione risultata incompleta per motivi tecnici.

**INDAGINE ANNUALE SUL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO
- 2014 -**

**UFFICI CENTRALI MIUR
osservazioni riguardanti:**

1. LA DIRIGENZA

- Ho riscontrato che la maggior parte dei dirigenti divenuti tali attraverso la Scuola Superiore della P.A. sono incompetenti!

- I dirigenti non risultano adeguatamente interessati né preparati su argomenti quali performance, cultura organizzativa, concetto di servizio e premialità, danno obiettivi generici o che non corrispondono ai compiti, non sanno sfruttare idee nuove e pensano che tutto sia solo una pratica burocratica (amministrazione trasparente, open data etc etc), non favoriscono le iniziative spontanee e spesso non aiutano nella organizzazione del lavoro non hanno competenze in materia di progettazione.

- Da diversi anni l'Ufficio in cui opero sembra lasciato andare alla deriva, non per unica responsabilità del dirigente responsabile, ma a mio avviso per scelta del vertice politico e per lotte interne fra dirigenti di livello apicale. Accompagna questo stato di cose una serie di fenomeni impalpabili ma ben presenti a chi opera negli uffici: - sensazione diffusa di illegalità a livello di Direzione Generale e di alcuni uffici nell'adozione dei provvedimenti amministrativi che prevedono benefici economici a favore di terzi e nelle gare d'appalto - generalizzata deresponsabilizzazione della dirigenza che in molti casi tende a "scaricare" sull'inferiore gerarchico compiti decisionali senza preventiva delega di funzioni e contestuale riconoscimento di ruolo e posizione organizzativa - accantonamento e/o insabbiamento di pratiche per non assumere decisioni sul merito di situazioni complesse o incancrenite o coinvolgenti soggetti "forti" - insopportabile ed ingiustificabile tolleranza, da parte di diversi dirigenti, di comportamenti contrari ai doveri d'ufficio tenuti da alcuni dipendenti ritenuti "caratteriali" oppure "intoccabili" perché forniti di coperture.

Suggerimenti: riesaminare esiti delle convenzioni MIUR-società di consulenza (Ernst & Young) - valutare la rotazione di quei dirigenti che hanno maturato esperienza pluridecennale nella gestione di sovvenzioni pubbliche, per avere essi spesso utilizzato la gestione di tali benefici come mezzo di scambio per interessi personali.

- Spero nella nuove generazioni. I "vecchi" devono andare in pensione. La Dirigenza anche se "nuova" la manderei in pensione, è necessaria una mentalità nuova che non c'è. Una dirigenza che pensa solo a salvare se stessa, senza pensare minimamente al benessere dei dipendenti non dovrebbe ricoprire tali incarichi.

- Struttura egemonizzata da dirigenti che nel sentirsi indispensabili invece che utili, tendono ad esaltare il proprio lavoro e sminuire quello altrui. Struttura gravata da una competizione al ribasso: non verso l'efficienza e la condivisione, ma verso la chiusura e la denigrazione del lavoro altrui. Questo comportamento da parte della dirigenza denota una forte insicurezza dovuta essenzialmente alla semplicità del lavoro svolto, non potendo vantare competenze esclusive, tendono a nascondere le procedure e gli atti, per rendersi indispensabili all'amministrazione. Questo provoca grossi squilibri tra il personale amministrativo sia tra i vari uffici che all'interno dello stesso ufficio. I dipendenti che collaborano direttamente con i dirigenti (spesso provenienti da enti esterni come ad esempio INVITALIA) tendono ad isolarsi considerandosi di serie A rispetto a coloro che pur essendo nei ruoli del ministero vengono messi in disparte rispetto ai processi amministrativi. Purtroppo la tendenza è peggiorativa !!!!

- La dirigenza in servizio al Ministero, che in prevalenza ha competenze ed esperienze di tipo giuridico, è in buona parte inadeguata a competere a livello internazionale. Per alcuni ambiti, occorrerebbero manager con lunga esperienza in aziende multinazionali o personale mutuato dall'ambito diplomatico. Non solo il reclutamento dei dirigenti è inadeguato ai tempi, ma la successiva assegnazione degli incarichi non avviene neanche in base ad un banale colloquio attitudinale, che non comporterebbe alcun aggravio di spesa. Stessa cosa dicasi, nella maggioranza dei casi, per il personale. L'attribuzione dei premi di produttività ai dirigenti, basata in buona parte su un'autovalutazione di quanto gli obiettivi siano stati raggiunti, può essere definita ridicola, oltre che dannosa. I carichi di lavoro eccessivi di alcune unità di personale sono evidenti, ma da essi non deriva alcuna gratificazione monetizzabile, data l'esiguità del budget destinato alla produttività del personale e la scarsa propensione dei dirigenti a valutare seriamente l'operato di ciascuno. Per quanto riguarda, invece, la ben più importante gratificazione non monetaria che potrebbe esserci nel fare il proprio lavoro andando oltre le aspettative, questa è spesso neutralizzata dalle ostilità di colleghi e superiori, i quali di frequente preferiscono che nessuno possa offuscare la mediocrità.

- La missione principale, l'istruzione degli alunni, la loro formazione e il loro benessere, è spesso messa in secondo piano rispetto ad altri interessi, quali quelli economici e quelli di categoria. La non organizzazione, le nomine politiche dei dirigenti che generano diffusa incompetenza, la scarsa condivisione delle scelte abbattano le motivazioni e il senso di appartenenza.

- Indispensabile per il benessere di tutti che la dirigenza in toto comprenda quale sia la differenza tra arroganza e autorevolezza. Magari con dei corsi mirati. I dipendenti sono in primis degli esseri umani, concetto scarsamente noto alla dirigenza, e solo molto dopo dipendenti dello Stato (non schiavi personali del "signorotto" di turno che, troppo spesso, ha nelle giuste conoscenze l'unico vero merito). Basterebbe un po' di sana, vecchia, obsoleta educazione nei rapporti dirigenti/impiegati e, chiedo certamente troppo, rispetto per la persona che si ha dinanzi. Dopo tanti, troppi anni di servizio, ho solo voglia di scappar via da questo luogo, sempre più incomprensibile pure a se stesso nel suo essere un informe mostro, frutto di troppe idee confuse di Amministrazione statale. Quelle geniali idee di trasferimenti coatti di modelli dal privato al pubblico, che hanno finito per snaturare quel poco di Stato buono che era di vero supporto sociale, ed hanno generato solo confusione dentro e fuori le Amministrazioni statali.

2. LA FORMAZIONE

- Occorre, in generale, porre maggiore attenzione alla formazione del personale ed in particolare attivare corsi di formazione calibrati sul tipo di mansione svolta.

- Al punto 3.1.10 dividerei in due diverse domande le qualità umane e morali della dirigenza. Per quanto riguarda la formazione del personale sarebbe ASSOLUTAMENTE NECESSARIO impiegare i pochi fondi esistenti per organizzare corsi da svolgersi all'interno dell'Amministrazione APERTI A TUTTI I DIPENDENTI INTERESSATI in modo da diffondere i saperi e favorire la crescita personale e professionale dell'intero corpo dei dipendenti. Una formazione collettiva può essere utile quanto quella specifica e mirata ad un singolo dipendente. Tale formazione è propedeutica all'introduzione di nuove organizzazioni del lavoro che utilizzino nuove tecnologie senza le quali non si possono raggiungere gli obiettivi dell'Amministrazione efficiente ed efficace. Per quanto riguarda la trasparenza delle procedure di scelta dei nominativi per i corsi di formazione, sarebbe necessario rendere visibile in Intranet l'elenco delle domande, i criteri di scelta e l'elenco dei nominativi inviati ai corsi di formazione esterni (SSPA ecc.).

- Certificare le competenze acquisite.

- Ritengo necessario implementare la formazione del personale attualmente del tutto insufficiente.

3. IL DISAGIO LAVORATIVO (CARENZA DI PERSONALE, DISTRIBUZIONE DEL LAVORO, TEMPISTICHE PER LO SMALTIMENTO PRATICHE, SUPPORTI INFORMATICI)

- L'USR Liguria, causa pensionamenti è fortemente sotto organico e in assenza di nuove assunzioni entro due anni l'ufficio non sarà più in grado di funzionare dato che nei prossimi due anni andrà in pensione l'80% dei dipendenti attualmente in servizio. Distinti saluti.

- USR Liguria: fortemente sotto organico con conseguente sovraccarico di lavoro su pochi dipendenti

rimasti.

- Il palazzo cade a pezzi, nessuna ristrutturazione, ambienti di lavoro pieni di muffa con colleghi costretti a lavorarci, pochissima igiene, archivi stracolmi di cose obsolete, magazzini....non ne parliamo....supporti come pc ...meglio evitare commenti...insomma, una amministrazione che fa acqua veramente da qualsiasi punto la si osservi. Facciamo lavori che sarebbero demandati ad altre struttura, ma che vengono svolte dall'ufficio, per paura che si possa rimanere senza lavoro !!!!incredibile !!! persone che continuano a fumare nonostante i vari divieti, multe dei vigili del fuoco eccetera eccetera. siamo ridotti a neanche 40 unità suddivise su due palazzi, un dispendio di luce e riscaldamento, persone in pensione che vengono in ufficio per risparmiare luce e riscaldamento, forse dimentico qualcosa, ma credo di avere fatto un quadro generale della situazione. se questo comitato esiste, che venga a vigilare veramente !!!!!

4. IL MERITO (RETRIBUZIONE, AVANZAMENTO CARRIERA)

- La crescita professionale e il riconoscimento professionale, la percezione della propria utilità è direttamente correlata al benessere psicofisico individuale ed alla correttezza e sanità delle relazioni di lavoro.

- Premiare il merito, evitando passaggi a pioggia, accorpate gli uffici e di conseguenza ridurre il numero dei dirigenti. Si segnala che la maggior parte dei riqualificati non avendo specifiche competenze continua a svolgere le stesse attività preriquilificazione mentre il carico di lavoro ricade sui vecchi funzionari, che per questo, meriterebbero maggiori compensi.

- Amministrazione in fase di rinnovamento dove non è fatto tesoro dell'esperienza del personale più anziano.

- In numerosi casi l'amministrazione si avvale di collaboratori esterni non per incarichi di consulenza bensì per eseguire mansioni amministrative che potrebbero essere ricoperte da personale interno assunto con procedura concorsuale. Questo provoca disagio e malcontento tra i colleghi nonché disparità di trattamento sia a livello economico che professionale.

- Il modello organizzativo dell'amministrazione è feudale.

5. IL TURN OVER/RINNOVAMENTO PERSONALE

- L'invecchiamento del personale e il blocco del turn over, al di là dell'aumentare esponenziale dei carichi di lavoro, ha portato l'Amm.ne in una situazione di stallo e di mancata innovazione, deleteria sia per il gradimento di chi ancora ha diversi anni di lavoro da svolgere, sia per la soddisfazione dell'utenza. La forza lavoro giovane porta linfa vitale anche per la semplice innovazione dei processi: financo l'inserimento di poche ristrette forze giovani, viene risucchiato e indebolito dalla presenza di personale demotivato per età e per mancanza di incentivi economici.

6. I GIUDIZI SUL QUESTIONARIO

- Ottima iniziativa. Si spera che derivino miglioramenti alle condizioni di lavoro e alle gratificazioni personali.

- E' un questionario retorico o ci credete veramente???????????

- Grazie per aver "sondato" il parere del personale in materia di benessere in ambiente di lavoro.

- A cosa servono questi test? Tanto nessuno ci ascolta!

- Spero che questo questionario serva a qualcosa.

- Sarebbe interessante conoscere gli esiti del questionario, nonché la percentuale degli accessi.

- Forse poco tempo per riflettere sui questionari.

- Monitorare la situazione ogni 2/3 anni in rapporto ai continui cambiamenti della P.A. Non limitare l'indagine solo al Ministero ma estenderla anche a realtà esterne.

- Auspicio che la presente rilevazione possa contribuire ad orientare al meglio le scelte dell' Amministrazione nelle politiche per il benessere lavorativo del personale dovendo la sottoscritta (spererei!) restare in servizio ancora molti anni.

- Molte delle risposte "non so" riguardano il fatto che il quesito posto non è in linea con la complessità organizzativa che si vive e che meriterebbe una più felice formulazione. Alcune domande (soprattutto quelle dell'area VI) sono fuorvianti in quanto possono essere interpretate in modo difforme dalla volontà dell'intervistato. La complessità descrittiva della realtà vissuta nei diversi uffici potrebbe essere colta più dall'osservazione/percezione di micro-processi che per osservazioni sintetiche di tipo generale. Alcuni termini dovrebbero trovare una più attenta precisazione. Valutazione del questionario: appena sufficiente ... sicuramente da affinare.

- Questionario con domande che portano ad evidenziare quale sia la attuale situazione dei lavoratori della P.A. complimenti per la loro semplicità espositiva.

7. OSSERVAZIONI CONTENENTI PIU' TEMATICHE

- Gli ambiti in cui è possibile un sostanziale miglioramento sono molteplici, con particolare attenzione all'introduzione delle nuove tecnologie, digitalizzazione, dematerializzazione, semplificazione, introduzione di opzionalità di telelavoro etc. Ciò implica attenzione e revisione dei processi con volontà e convinzione della necessità del rinnovamento. Per realizzare, con il benessere e la soddisfazione di tutti gli interessati è necessario avviare un processo di condivisione che faccia leva sugli atteggiamenti e sulla cultura. La valutazione non è reale se non sono definiti gli obiettivi in termini di risultati osservabili. Distinti saluti.

- Le mie valutazioni scaturiscono anche dalla circostanza che da oltre 18 mesi l'unità organizzativa presso cui presto servizio è senza dirigente e deve fare riferimento al Direttore Generale.

- In quasi tutte le occasioni in cui mi è capitato di poter condividere con colleghi di altre Amministrazioni Pubbliche esperienze e impressioni sul metodo di lavoro e sui progetti innovativi, mi ha colpito il fatto che spesso le persone che lavorano in gruppo ad un progetto provengono da realtà (uffici, dipartimenti, direzioni generali, etc) molto diverse tra loro e sono accomunate da passioni e competenze che vengono valorizzate all'interno di un processo di innovazione della singola P.A. Questo è quello che manca, a mio avviso, nel MIUR: lavoro per progetti di persone con passione e competenze anche diverse ma accomunate da un desiderio di cambiamento guidato e incoraggiato dalla Dirigenza. Questo, tra le altre cose, eviterebbe di duplicare processi, iniziative e risorse impiegate a volte su progetti "paralleli" all'interno della stessa P.A.

- La mia esperienza lavorativa si è svolta in trenta anni nei quali ho avuto la possibilità di lavorare in diversi settori e con diverse mansioni. Questo mi ha portato ad avere una buona esperienza e conoscenza delle attività svolte all'interno dell'amministrazione dove lavoro. Ritengo che questo sia buono sia per avere maggiori competenze ma anche per rimanere aperti alle innovazioni lavorative e tecnologiche. La mia però non è una esperienza troppo diffusa. Inoltre il problema maggiore che ho notato in questi ultimi anni è la comunicazione e la condivisione del lavoro svolto.

- Firmare celermente una convenzione con le principali librerie per uno sconto sui libri!!

- Con le nuove professionalità di cui l'Amministrazione si è dotata - attraverso differenti procedure di reclutamento - ho notato un sensibile ampliamento degli spazi di diseguaglianza tra noi dipendenti, in ordine sia all'attribuzione/distribuzione dei compiti sia alle manifestazioni di stima e di considerazione da parte dei dirigenti/responsabili. Credo che il vero cambiamento debba passare necessariamente attraverso le seguenti parole chiave: clima organizzativo, motivazione e soddisfazione nel lavoro, perché sono le "persone" che fanno la differenza" e perché i luoghi in fondo sono fatti di persone. Le persone (i dipendenti) andrebbero considerate e valutate SOLTANTO per quello che sanno fare, per quanto desiderio hanno di imparare, per quanto si impegnano nel loro lavoro e per il rispetto che riservano ai colleghi e ai dirigenti. E non, invece, perché portano un cognome piuttosto che un altro o perché c'è qualcuno che li "sostiene" dall'alto!

- Per un miglioramento dell' organizzazione e dell' andamento dell' Amministrazione è opportuna la creazione di una banca dati con i profili curriculari di tutti i dipendenti, da aggiornare periodicamente, che tenga conto dei titoli di studio conseguiti e di eventuali specializzazioni, così da poter monitorare i diversi percorsi formativi e premiare coloro che conseguono i titoli accademici più elevati (es. dottorato di ricerca). E' inoltre estremamente opportuna e urgente una convenzione con le principali librerie italiane (Feltrinelli, IBS, Mondadori) per l' acquisto di libri e di stampa periodica specializzata, dal momento che i soli stipendi dei dipendenti pubblici - bloccati e ridotti (nel caso del part-time) - non permettono l' acquisto di questi beni unitamente ad altri. Per il M.I.U.R. è invece di fondamentale importanza che i propri dipendenti curino il proprio profilo culturale e professionale, anche per l' immagine che l' Amministrazione offre di sé all' esterno. Infine a mio parere incentivi e progressioni dovrebbero essere estesi ai funzionari e tener conto della presenza effettiva in ufficio e della disponibilità /flessibilità a svolgere differenti mansioni. A tal fine si potrebbe studiare una procedura di rilevazione. Grazie per l'attenzione.

- E' la prima volta in assoluto che partecipo ad un questionario sul benessere organizzativo, spero che sia utile per cambiare quei meccanismi di appiattimento e di insoddisfazione che contribuiscono ad un malessere interiore e non aiutano quei processi di evoluzione e di rinnovamento che tutti auspicano. Per collaborare al meglio bisogna conoscere l'obiettivo da raggiungere, i mezzi a disposizione, premiare il merito e affidare il lavoro al personale in base alle qualità per le quali si distingue. La soddisfazione di essere utili è già un passo avanti, anche se non ci sono miglioramenti economici che in questo periodo sono una chimera.

- Ritengo che, ai fini della implementazione dei servizi e dell'attività procedimentale, sia ormai indifferibile una digitalizzazione delle procedure e una sempre più mirata formazione specialistica del personale. Inoltre è necessario riscoprire l'essenza del principio di leale collaborazione, a partire dai Dirigenti i quali devono stabilire nuovi rapporti reciproci fondati sulla consapevolezza che solo uno scambio efficace di proposte e informazioni renderà possibile una prosecuzione efficiente dell'attività del Ministero.

- Per quanto mi riguarda mi sento soddisfatto del mio lavoro in quanto ho la possibilità di gestire tutte le attività lavorative.

- Amministrazione del tutto carente nei confronti del personale e delle problematiche ad esso inerenti!

- Si dovrebbero migliorare i rapporti, i contatti, la comunicazione, il confronto tra l'Amministrazione Centrale e gli Uffici periferici anche attraverso veri e propri incontri e scambi diretti di esperienze in merito agli ambiti lavorativi di ognuno.

8. OSSERVAZIONI NON SIGNIFICATIVE

- No comment.

- Nessuna.

- Spero si possa migliorare.

**INDAGINE ANNUALE SUL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO
- 2014 -**

**UFFICI PERIFERICI MIUR
osservazioni riguardanti:**

1. LA DIRIGENZA

- Occorre una dirigenza che sappia organizzare il lavoro, che sappia gestire meglio le risorse umane e che si assuma le proprie responsabilità . L'attuale dirigenza finalizza tutto al compenso devoluto per gli raggiungimento degli obiettivi, compenso che percepiscono sempre, a prescindere dalle loro capacità e dal loro impegno.

- I problemi reali derivano quasi sempre dalla inefficienza e inefficacia della dirigenza impegnata quasi esclusivamente a guadagnare quanto più possibile.

- Il problema maggiore è l'incompetenza e l'incapacità organizzativa della dirigenza. Le risorse umane diminuiscono, a causa dei pensionamenti, e quelle che restano non vengono utilizzate in modo razionale e produttivo. Tutto viene lasciato al senso del dovere di quei singoli impiegati che continuano "a tirare la carretta".

- meglio non farne basti dire che per ogni dirigente che riscuote indennità di risultato ci sono almeno 10 dipendenti che lavorano senza che il dirigente sappia ciò che fanno ed in quanto tempo potrei scrivere un libro

- Auspico che venga incentivato il dialogo dirigente/dipendente per migliorare efficacia ed efficienza. Attualmente reputo che sia quasi del tutto assente lo scambio di opinione e la disponibilità all'ascolto da parte della dirigenza. Ciò determina una profonda insoddisfazione e delusione. I problemi, anche molto seri, rischiano di affiorare troppo tardi. Spesso ne consegue anche un danno all'immagine.

- Nel mio ambito di lavoro: vorrei che i dirigenti che continuano a cambiare in continuazione e i "vecchi funzionari" abbiano più rispetto per i pochi dipendenti che siamo rimasti e per il lavoro svolto di ognuno da noi.....

- Ritengo che sia necessario valorizzare i dipendenti verso l'esterno. Il dipendente non è e non deve essere lo strumento utilizzato dal dirigente per valorizzare se stesso. Ciò che fa di un'amministrazione un' amministrazione efficiente non è il dirigente ma piuttosto l'impiegato responsabile. Troppi dirigenti pochi impiegati.

- Ritengo che le operazioni più importanti riguardino principalmente la gestione del personale da parte dei Dirigenti che non hanno la capacità né la preparazione alla giusta valutazione delle risorse umane messe a loro disposizione, in quanto eccessivamente garantiti dei loro "guadagni" sono poco avvezzi ad agire nella giusta direzione della salvaguardia della qualità della P.A.

- I dirigenti/responsabili sono auto referenziali e non hanno cura neanche di garantire il personale.

- I dirigenti prima di ogni iniziativa che si tratti di circolari o altri atti amministrativi dovrebbero consultare i funzionari esperti in materia, al fine di evitare ricadute negative sull'operatore. Valutare correttamente i dipendenti senza distinzioni di area o di fascia, cosa attualmente inesistente e che genera grande discriminazione tra il personale. Si dovrebbe tenere presente che attualmente i funzionari dell'area II hanno sostituito quelli dell'area III cessati. Tenere presente le professionalità e le esperienze di tutto il personale. Non ci dovrebbe essere un appiattimento. Incentivare la creatività, lo spirito di iniziativa e la predisposizione all'organizzazione e alla collaborazione tra Amministrazioni, Scuole e Utenti interni ed esteri. I monitoraggi incrociati tra Amministrazioni (Ragioneria - Scuole etc.) consentono di non sperperare denaro pubblico. L'amm.ne dovrebbe prestare attenzione alle risorse umane senza prevenzioni. Un personale soddisfatto lavora meglio e risponde meglio alle esigenze degli utenti interni ed esterni.

- Mai più nominare dirigenti reggenti sono la rovina dell'amministrazione, forse sarebbe meglio qualificare un funzionario esperto che un dirigente incapace.

- I suggerimenti delle cose da migliorare nell'Ufficio sono tutti validi anche se sono previste solo tre risposte. I DIRIGENTI/RESPONSABILI devono prestare più attenzione all'organizzazione del lavoro e saper valutare i carichi di lavoro.

- E' necessaria con urgenza la presenza di un Dirigente.

- L' enorme carico di lavoro degli uffici periferici è svolto e portato a termine grazie alle pochissime valide risorse umane rimaste. La Dirigenza non vuole avere problemi di nessun genere perché la poltrona e gli incentivi economici che ha conquistato e/o che ancora rincorre devono essere assicurati. L'atteggiamento dei nostri grandi Direttori Generali e Dirigenti riporta alla memoria la famosa risposta che diede la Regina di Francia quando le fecero presente che il popolo stava morendo di fame.

2. LA FORMAZIONE

- Chiedo più formazione al personale in servizio presso gli ambiti territoriali e più tempestività nella tempistica delle procedure.

- Si evidenzia la necessità di effettuare una turnazione per l'accesso ai corsi di formazione per evitare che agli stessi partecipino sempre e solo impiegati di area III, tra l'altro prossimi alla pensione.

- Arrivano puntuali, a tutto il personale, le comunicazioni relative alla formazione di dirigenti e funzionari che per i "non funzionari", sanno di presa per i fondelli atteso che, quasi sempre, il lavoro vero e qualificato viene svolto dalla "manovalanza" che non ne ha accesso ma che comunque è chiamata a sforzi di apprendimento e comprensione dovendo spesso supportare funzionari svogliati e arroganti che operano convinti dell' idea che sono al loro posto solamente per gestirei loro subalterni. Non c'è pertanto una politica di crescita e motivazione del dipendente, che se motivato e gratificato, sicuramente darebbe molto di più. Altra pecca la non abilitazione, quantomeno per la sola consultazione, delle varie funzioni del portale SIDI.

- Investire sulla formazione in modo tale da poter crescere professionalmente. Migliorare le conoscenze organizzative e tecnologiche.

- Mi sento molto sfiduciata perché quasi a pochi anni alla fine della mia carriera mi devo impegnare molto in mansioni anche umilianti per un organico in difetto di personale. Spero che qualcuno possa prendere a cuore i problemi di questa amministrazione perché non è giusto che si devono pagare per altri che non fanno e non hanno fatto il proprio dovere.

3. DISAGIO LAVORATIVO (carenza di personale, distribuzione del lavoro, tempistiche per lo smaltimento pratiche, rapporti coi colleghi, supporti informatici etc.)

- Ci vorrebbe più collaborazione tra i colleghi, più informazione, essere più accettati dagli altri e, non messi da parte, come spesso accade, attribuire ad ogni collega mansioni giuste e non inferiori, essendo per ciò un po' discriminati.

- Le competenze ed il ruolo dirigenziale sono determinanti nell'organizzazione del lavoro, nella determinazione del clima e della motivazione professionale. Il personale è sempre meno e su ognuno si assommano le competenze un tempo affidate a più persone. A volte il lavoro è fisicamente ingestibile.

- Nella mia sede di lavoro c'è bisogno di personale, siamo in tanti abbastanza prossimi (forse) al pensionamento e non c'è ricambio. C'è bisogno di sistemi informatici che siano AGGIORNATI E VELOCI e non che impieghino un tempo esagerato a cambiare schermo. Grazie.

- Le maggiori problematiche inerenti il processo lavorativo sono legate alla razionalizzazione dell'organizzazione dell'ufficio, la mancanza di connessione e collaborazione tra i vari uffici e la mancanza di una formazione inerente la propria attività lavorativa. Inoltre sarebbe auspicabile una utilizzazione di strumenti lavorativi più adeguati.

- Gli Uffici periferici potrebbero essere migliorati con un maggior numero di addetti tutti ministeriali, anche accorpandoli e con dei dirigenti presenti e interessati veramente al loro funzionamento. I dirigenti scolastici hanno peggiorato la qualità degli ex provveditorati, perché oltre a non essere mai presenti sono anche poco qualificati. Gli strumenti informatici sono troppo lenti, è difficile lavorare con la linea internet.

- Dopo 40 anni di servizio, vero ed effettivo, alle spalle si può ben dire qualcosa su questo argomento, con cognizione di causa. Non è una impressione, ma una certezza, che negli ultimi 10/15 anni tutti gli interventi legislativi e amministrativi hanno portato allo sfascio completo il mondo della scuola e l'amministrazione scolastica. I danni sono divenuti pressoché irreparabili. Siamo rimasti in 4 gatti a gestire un sistema che ormai fa acqua da tutte le parti. Politici, sindacati e dirigenti hanno svolto ognuno un ruolo negativo in questo contesto. Ognuna delle parti dipendeva strumentalmente dall'altra e i dipendenti con senso del dovere e dello stato sono gli unici ad aver pagato le conseguenze di ciò. Abbiamo assistito a proclami e dichiarazioni di obiettivi sistematicamente falliti. La beffa è che quelli che hanno determinato il danno sono andati via, con le tasche ben piene, e i poveri fessi rimasti devono ripagare i danni. Se il debito pubblico aumenta sempre di più ci sarà pure un motivo, o no? Tagli, tagli, tagli (e il MIUR ne ha subito più di tutti) ma nessun risultato in termini di risparmi reali. In ultima analisi, come ho cercato di dire nelle risposte al questionario, se negli uffici dell'amministrazione c'è ancora qualche persona competente e di buona volontà, non c'è un sistema vero che permette di mettere a frutto queste risorse. Dopo questi famosi 40 anni di esperienza concreta, avrei anche delle proposte utili a migliorare la funzionalità e l'efficacia dei servizi, nonostante lo sfacelo generale, ma non c'è mai occasione o volontà di affrontare in modo costruttivo l'argomento, destinando risorse a questa progettualità. Servirebbe, invece, una riflessione su questi temi, perché dopo di noi qualcuno verrà per gestire questa triste realtà.

- Sarebbe opportuno ed urgente che il personale area A dopo anni di servizio con mansioni di qualifica superiore fosse inquadrato nell'area B, l'impossibilità di tale passaggio infatti crea demotivazione e forti disagi in questo personale. I Dirigenti purtroppo non sono all'altezza dei compiti cui sono preposti e di conseguenza anche i dipendenti, tutti ormai anziani, non sono stimolati pur continuando a svolgere il loro dovere.

- Ho indicato un solo aspetto da migliorare, che è comunque trascurabile rispetto all'unico grosso problema che ha il ns. ufficio, e che ovviamente non è contemplato nel questionario: la carenza cronica ed estrema di personale. In 25 sole persone ci troviamo a gestire pratiche di ogni genere e supporti vari all'utenza scolastica, in una provincia che conta quasi cento scuole statali! Non riusciamo a gestire neppure più l'urgenza, pur impegnandoci quotidianamente su più fronti, con procedure di ogni genere che si accavallano e si sovrappongono l'una all'altra con scadenze pressanti. In più, se abbiamo un minimo di senso civico e di amor proprio, viviamo questa situazione in modo frustrante, perché nonostante il ns. impegno non riusciamo a portare a termine tutti i compiti che ci vengono affidati.

- Mancanza di personale e mal distribuzione del lavoro tra i pochi superstiti.

- L'organico attualmente in servizio è assolutamente INSUFFICIENTE a garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio, costringendo i pochi impiegati e funzionari rimasti a fare ore continuative di eccedenza non retribuite, (o a proseguire il lavoro a casa) per portare a termine il lavoro nel rispetto delle scadenze.

- Concentrazione delle operazioni connesse con l'avvio dell'anno scolastico nello stesso periodo. Il dipendente anziché andare in ferie rimane in ufficio le giornate intere e molte volte fino alla sera, senza retribuzione accessoria. Spesso, per l'imminente chiusura delle funzioni al sidi, il lavoro si porta anche a casa. Io mi chiedo se gli adempimenti, tipo mobilità, graduatorie ecc. non possano essere effettuati prima: per esempio nel mese di novembre, dicembre. Pare che non importi a nessuno se i colleghi vanno in pensione e non vengono sostituiti. Siamo toccando il fondo. C'è un malcontento generale e mi sento veramente demotivata. Solo il mio senso del dovere mi fa andare avanti. La pubblica amministrazione dovrebbe essere veramente riformata, iniziando dai capi.

- Dipendente A.T.P. per oltre 16 anni responsabile sicurezza informatica, dal 11/02/2013 "il nulla", avendo chiesto riconoscimento di diritti, riconosciuti previo Giudice del lavoro. Sfruttato senza riserve anche fuori servizio in qualsiasi orario e anche in ferie.

- Insoddisfatta, delusa, emarginata, e incompatibile con il reparto in cui lavoro. Unica soluzione andare in pensione al più presto.

- Dopo tante delusioni, tante offese, tante amarezze, penso di lavorare più per aiutare le persone e venire loro incontro..... poi come si dice "una parola é troppo due sono poche".

- Lavoriamo in modo vecchio con tecnologie nuove. Serve lavorare in gruppo e poter condividere le finalità . Abbiamo una normativa troppo complessa e quindi poco efficace.

- Bisognerebbe semplificare alcuni procedimenti amministrativi con la sinergia tra ministeri diversi e realizzare procedure informatiche a sostituzione di quelle ancora manuali.

- Non sappiamo più dove stiamo andando, sembra una lenta deriva. quando esistevano ancora i provveditorati si poteva ancora andare orgogliosi del proprio lavoro e di quanto questo poteva essere utile, da quando ci sono le direzioni sembra solo la fiera delle vanità, dei ragazzi non importa più niente a nessuno, ho vergogna di dire dove lavoro.

- La tempistica di scadenze più congrua ...

- C'è assolutamente poca propensione a valorizzare le competenze dei funzionari più giovani perché prevale l'anzianità di servizio e anagrafica. La sede di lavoro è sporca, vecchia, malsana e completamente inadeguata all'istituzione che rappresenta. Non c'è voglia di migliorare l'ambiente lavorativo perché persiste e si perpetua una situazione stagnante e ormai obsoleta. Manca l'organizzazione, manca il coordinamento, non c'è senso di appartenenza né spirito di gruppo.

- L'elenco delle sedi di lavoro non prevede l'esistenza degli uffici territoriali, si può immaginare l'amarezza di operare in un'articolazione dello Stato inesistente.

- Obiettivo principale dei Dirigenti dovrebbe essere quello di rendere l'ambiente di lavoro più rispettoso. L'organizzazione del lavoro e un ambiente più armonioso e sereno sarebbe il posto ideale di lavoro!!! "PREMIARE" i lavoratori che lavorano e un pochino meno chi non lavora. A chi fa tanto salotto in giro negli uffici e corridoi che vada a farlo altrove!! Ricordiamoci sempre tutti quanti che siamo qui per lavorare e non per "cazzeggiare". Rispettiamo e ringraziamo ogni giorno questo posto di lavoro che ci permette di portare a casa il pane quotidiano e a chi "sputa" nel piatto dove mangia che vada a "sputare" altrove e faccia lavorare chi ne ha veramente voglia!!!!..... Rendiamo più sano il posto dove si lavora.... in tutti i sensi..... Grazie per l'attenzione.....

- Forte difficoltà di concentrazione in una stanza con 5 persone spesso al telefono o che ricevono soggetti esterni. Difficoltà organizzative nel mio orario di lavoro part-time, grande attesa della conversione in full time al fine di avere un maggiore controllo del mio ruolo professionale e delle attività da svolgere. Forte dissuasione alla partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione, nonché ad altre attività correlate e retribuite (es. valutazione personale ATA) proprio a causa dell'orario part-time. Tale orario non solo è penalizzante dal punto di vista economico ma anche dal punto di vista della crescita professionale.

- Dopo 6 anni di blocco dei contratti con ormai stipendi di gran lunga inferiori al pari livello privato, con aumento della forbice retributiva tra impiegati e Dirigenza, di campagne mediatiche contro i lavoratori dello Stato, di assenza di turn-over con conseguente aggravio dei carichi di lavoro, di compressione dei diritti alla salute, dei diritti sindacali, ecc. ecc. di quale benessere vogliamo ancora parlare? Le Amministrazioni solo con l'impegno dei singoli lavoratori raggiungono i loro obiettivi non certo per l'efficienza e le capacità del sistema e della sua Dirigenza e della lungimiranza della politica.

- Carezza di personale - uffici e posti di lavoro fatiscenti - attrezzature obsolete - scarsa formazione del personale in merito alle innovazioni tecnologiche - sovraccarico di lavoro nei periodi estivi - remunerazione al personale insufficiente e ridicola rapportata ai compensi percepiti dai Dirigenti sugli obiettivi raggiunti - insufficiente sicurezza sul lavoro.

- E' necessario un controllo effettivo dei risultati, sulla base delle previsioni di legge di cui al dlgs 150/2009, per quanto riguarda la gestione, da parte dei Dirigenti, delle risorse materiali utilizzate nella gestione della "istruzione", nelle realtà locali e delle risorse umane. Queste ultime, spesso, non sono utilizzate in modo efficiente: infatti, spesso, l'individuazione dei dipendenti in mansioni superiori si rivelano fittizie, finalizzate ad agevolare progressioni di carriera di taluni che a perseguire un servizio di qualità all'utenza. L'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro, talvolta crea situazioni di inefficienza dell'azione amministrativa che comportano disagi che rasentano l'illegalità. Un'organizzazione moderna che dia modo ai lavoratori di partecipare concretamente all'attività amministrativa, sulla base di una adeguata distribuzione dei carichi di lavoro, che tenga conto delle competenze e del merito, rappresenta, attualmente una speranza e chi sa se si riuscirà a realizzare. Grazie dell'attenzione.

- I carichi di lavoro sono mal distribuiti. Mancanza di collaborazione tra i vari settori.

- Rivedere i carichi di lavoro in modo che tutti si sentano utilizzati.

- Le attività formative sulle nuove disposizioni normative e organizzative non sembrano attuabili nella realtà esistente. Le condizioni "urgenti e pressanti" di lavoro, causate dalle esigue dotazioni organiche del personale e dalle inadeguate e insufficienti tecnologie presenti, limitano la possibilità di elaborare nuovi schemi organizzativi mortificando quindi gli input che potrebbero nascere dai momenti formativi proposti. Le tecnologie in dotazione non consentono di attuare i nuovi modelli organizzativi quali il protocollo elettronico, l'uso della PEC o la decertificazione. La semplificazione della P.A. sembra molto lontana.

- Mancanza di una direzione e conseguentemente mancanza di indicazioni, metodi e obiettivi Il lavoro va avanti grazie alla buona volontà di alcuni dirigenti e di buona parte dei colleghi. Mancanza di rapporto tra vertice e dipendenti; attualmente non c'è*****

- E' frustrante lavorare consapevoli che dietro le "carte" ci sono diritti e legittimi interessi delle persone e che non riusciamo ad erogare loro un servizio buono e tempestivo per le norme spesso contraddittorie che dobbiamo gestire e per i tempi dilazionati delle decisioni ministeriali. Lavorando in un settore operativo (gestione esami, organici, mobilità etc.) rilevo che se la scansione temporale delle procedure fosse diversa non lavoreremmo costantemente in emergenza. Faccio solo un esempio: il CCNL sulla mobilità' -stipularlo ad ottobre- scadenza domande a gennaio gli uffici periferici avrebbero tutto il tempo per gestire le pratiche entro la primavera/estate. Ci troviamo invece, a: firmato il 26/2 scadenza domande 28/3 -chiusura procedure da parte UT 11/4. L' unica consolazione è il riconoscimento della correttezza e bontà del nostro lavoro da parte dell' utenza.

- A livello di organizzazione del lavoro trovo molto limitativo e demotivante il fatto che il lavoro dipenda da circolari ministeriali che dettano le tempistiche. Questo comporta il non potersi organizzare al meglio il lavoro e non distribuirlo uniformemente nell'arco dell'anno. Pertanto ci si trova con picchi di lavoro che creano stress e periodi in cui l'assenza di lavoro genera comunque stress.

- Tutto il personale dovrebbe essere formato sulla "gestione dei conflitti sul posto di lavoro". Si auspica maggiore chiarezza e trasparenza nelle scelte e decisioni della dirigenza. Si segnalano locali adattati alle nuove normative sulla sicurezza non sempre idonei, come anche i supporti informatici e tecnologici risultano essere obsoleti. Grazie.

- Scarso rispetto delle persone tra colleghi Scarso rispetto della gerarchia "Assoluto" NON rispetto del DIVIETO DI FUMO!

- *****occorre lavorare molto ancora sulle dinamiche di bullismo e mobbing all' interno della amministrazione.....non sembra ma è dilagante e dilaniante, anche per le finalità stesse della amministrazione, non solo per chi subisce*****

- In un ambiente di lavoro ci vorrebbe più collaborazione, rispetto e una giusta valutazione della persona. Grazie.

- I rapporti con i colleghi sono pessimi, in particolare dovuti al ritardo tecnologico (non sanno sfruttare i mezzi tecnologici messi a disposizione) utilizzano metodi arcaici per l'espletamento dei compiti, sono restii all'innovazione, non accettano di cambiare i propri metodi di lavoro, ostacolano chi vorrebbe agevolare il lavoro. Inoltre i funzionari intendono il personale del proprio ufficio come dipendenti ai propri servizi anziché a servizio dell'amministrazione. Si auspicano un po' di pensionamenti per ringiovanire l'ambiente di lavoro. Inoltre le attività di revisorato che coinvolgono i dipendenti interni ostacolano particolarmente il lavoro di ufficio, in quanto essendo attività remunerate extra vengono svolte prioritariamente rispetto all'attività ordinaria, aggravando il carico di lavoro dei colleghi non coinvolti in questa attività , e utilizzando straordinario per lo svolgimento dei normali compiti (aggravio dei costi per l'amministrazione: oltre a percepire il compenso del revisorato prendono anche compensi aggiuntivi dello straordinario). Sarebbe auspicabile che tale attività fosse esercitata fuori dall'orario di lavoro.

- L' ufficio scolastico regionale dovrebbe essere di coordinamento per gli u.s.p. a livello territoriale per le varie problematiche ed interpretazioni, per dare una comune linea di orientamento, ma questo spesso non avviene. Nell'ambiente lavorativo si vive per molte ore della giornata quasi quanto nella propria casa e/o famiglia ma purtroppo il livello di litigiosità si è alzato molto, nella maggior parte dei casi per protagonismo e/o per una qualche sorta di visibilità individuale. Sarebbe molto utile venissero adottati (obbligatori) sistemi di organizzazione di lavoro in team e aboliti i metodi di personalizzazione dell'ufficio.

- Le competenze acquisite per un miglioramento del servizio sono frenate dalla confusione normativa e di obiettivi.

- Il personale dipendente ha la sensazione radicata di un ministero allo sfascio e alla dismissione in 20 anni si è passati da 145 unità a 35 ed entro 2 anni si rimarrà in 15 e nessuno ha chiaramente detto cosa sarà del personale rimanente.

4. IL MERITO (RETRIBUZIONE, AVANZAMENTO CARRIERA)

- Divergenza eccessiva tra la remunerazione del Dirigente dell'Ufficio e quella degli altri livelli lavorativi. Nel rispetto delle responsabilità che fanno capo al Dirigente rimane a carico degli operatori il compito di sostenere ritmi lavorativi frenetici che fanno conseguire al Dirigente il raggiungimento degli obiettivi con remunerazioni troppo diverse da quelle percepite dal resto dei lavoratori. Grata per l'attenzione.

- Difficilmente un sistema consolidato può cambiare. Il personale è spesso demotivato, non incentivato al cambiamento ed interessato solo alla pensione. Al contrario chi ha acquisito uno "status di potere" non ha piacere a lasciarlo. Il personale capace di svolgere mansioni complesse, è oberato di incarichi per i quali non è gratificato né moralmente né economicamente perché spesso di qualifica "inferiore" rispetto al lavoro che svolge!!!

- Si auspica che le amministrazioni non facciano gli interessi della politica e siano più vicine al cittadino per il bene dello stato. Si auspica, altresì, che veramente possa essere valorizzato, riconosciuto e premiato chi fa il proprio ed oltre del proprio dovere, chi serve davvero lo stato con dedizione, correttezza, chi con dignità porta alto il nome della propria amministrazione.

- Le mie risposte sono state dettate da un atteggiamento costruttivo verso l'Amministrazione, nella consapevolezza che il contributo di persone motivate, equamente valutate e con corretti carichi di lavoro e di obiettivi e posta in un ambiente di lavoro solidale crei una P.A. rispondente alle esigenze del cittadino.

- Il MIUR dovrebbe favorire la mobilità ai dipendenti e adeguare il trattamento economico al resto dell' Europa visto che i dipendenti statali hanno la retribuzione più bassa di tutti!!!!

- Valorizzazione e riconoscimento della professionalità e del merito dei singoli dipendenti.

- Meritocrazia zero assoluto. Qui UST di Salerno dove io arrivo da una realtà lavorativa di un USP del Nord Varese dove tutto è alla perfezione, qui sei lasciato a te stesso la mia professionalità acquisita la usa per me e poco al servizio delle scuole sono all'Ufficio ruolo ricostruzione di carriera sia docente di ogni ordine e ATA. I gruppi di lavoro non sanno neanche cosa siano e tutti pensano che le vuoi portare via il lavoro personale radicati nell' ufficio da 30 anni sempre stesso lavoro forma mentale 5%. Scusate lo sfogo ma è la realtà io il mio lavoro lo amo l'ho scelto e la mia professionalità la vorrei mettere al servizio degli altri.

- Il questionario prodotto, ha voluto significare, dietro le mie risposte, che in qualsiasi area di lavoro sia pubblica che privata si deve esaltare il materiale umano, apprezzandone le qualità, quando si possiedono, altrimenti si devono formare (cosa che non capita, mai), poi le condizioni di lavoro, gli incentivi, i supporti informatici, il clima organizzativo, il sovraccarico ecc..., passano in secondo ordine, quello che più conta è la valorizzazione dell'essere, mai visti esaltati, per nessun impiego, dall'inizio della mia attività lavorativa, quasi, quarantennale.

- Riconoscimento dell'impegno e della professionalità del personale, distribuzione incentivi non basati su simpatie o antipatie personali, più formazione per il personale, creare da parte del dirigente un clima più favorevole tra i dipendenti e non invece premesse per situazioni di attrito al fine di poter meglio gestire tutto e tutti.

- Si auspica un'organizzazione delle risorse umane che nasca da un'attenta analisi delle capacità individuali, che rispetti le qualifiche e che tenda a valorizzare le professionalità interne esistenti (che sono tante). Segnalerei, anche, l'esigenza di avere dirigenti non esterni all'amministrazione (v. art.19 D.L.vo 150) in quanto, molto spesso, si rivelano inadeguati ai loro compiti.

- Il lavoro, oltre a tutto quanto inserito nel questionario, va retribuito con incentivi economici e non.

- E' necessario adottare dei metodi che consentano di valorizzare e conseguentemente premiare le persone che mettono a disposizione dell'amministrazione la propria esperienza, responsabilità ed autonomia indipendentemente dal titolo di studio. Sarà pur vero che gli anni dedicati a studiare sono costati sacrifici ma coloro che hanno LAVORATO non si sono divertiti ed hanno maturato una consapevolezza ed esperienza che merita di essere presa in considerazione, diversamente sia data la possibilità a quest'ultimi di terminare il servizio e finalmente dedicarsi a ciò che non ha potuto dedicarsi prima perché ha lavorato.

- Ritengo che non siano assolutamente riconosciute le competenze formative e professionali e in qualità di funzionario (area III) è assolutamente scandaloso il trattamento economico, molto al di sotto di quello dirigenziale.

- Dipendente presso ufficio territoriale, provengo dal privato mi piace lavorare, son sempre al pezzo come si suol dire sarebbe gradita una maggiore retribuzione (facendo più lavori). Buona giornata a tutti e Buona Pasqua.

- Tutto da migliorare e ciò sarebbe possibile visto che le potenzialità umane non mancano , ma non sono valorizzate.

- Auspico che per i prossimi anni l'Amministrazione offra ai propri dipendenti maggiori prospettive e opportunità di far carriera, tenendo conto dell'esperienza lavorativa, delle competenze e dei titoli di studio. Sono nei ruoli dell'amministrazione periferica del MIUR a seguito di concorso pubblico come funzionaria da 38 anni, sono in possesso di laurea specialistica in giurisprudenza, ho sempre lavorato con impegno ricoprendo lavori di responsabilità , sostituendo spesso i vari Dirigenti che si sono susseguiti negli anni spesso assenti o reggenti, e mi ritrovo ancora nella stessa qualifica di quando sono entrata nell'amministrazione, con il contratto bloccato. Senza presunzione, sento che all'amministrazione ho dato tanto ed in cambio l'amministrazione non mi ha consentito di progredire economicamente offrendomi prospettive di carriera. (In questi ultimi anni ho visto transitare nel ruolo di Dirigente molti funzionari non per il merito ma solo perché in linea con la corrente politica del momento). In questi ultimi anni non si per nulla valutato e riconosciuto il merito e ciò ha portato a demotivare sempre di più i dipendenti.

- Questa amministrazione sicuramente non da alcuna motivazione e stimoli...non premia chi merita e non valorizza le persone che hanno competenze e capacità . Si dovrebbe cominciare a chiedere il curriculum dei funzionari e dei dirigenti per capire che formazione hanno, le competenze acquisite e soprattutto chi potrebbe essere valorizzato di più e utilizzato al meglio...

- Sarebbe opportuno ottimizzare le risorse umane dotandole di adeguati supporti informatici e impiegandole tenendo conto della personale professionalità. Sarebbe ora di introdurre "praticamente" la cd meritocrazia, cosicché ognuno venga premiato in base alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.

- Più fiducia nelle qualità dei dipendenti e più valorizzazione dei talenti personali (lavoro di squadra sì, ma anche valorizzazione di ogni singolo) .Maggiori possibilità di aggiornamento sul lavoro e di avanzamento di carriera.

5. IL TURN OVER/RINNOVAMENTO PERSONALE

- Mancanza turn over.

- Il blocco del turn over che si sta protraendo troppo a lungo, determinerà inevitabilmente il collasso delle funzioni che esercita l'amministrazione pubblica (e quindi dello Stato, per chi ancora ci crede!). In Italia c'è troppa stratificazione di norme, troppe circolari e cavilli e la memoria storica di chi ancora regge gli uffici durerà poco non appena gli "anziani" andranno in pensione. I giovani che saranno assunti senza un periodo adeguato di affiancamento agli "anziani" faranno rischiare all'Amministrazione una valanga di contenzioso. Occorre ripartire da zero con norme poche e chiare e senza un eccesso di garantismo e un eccesso di divieti!

- Speriamo che gli anziani vadano in pensione!!! Me compresa fra un po'. Largo ai giovani ma non solamente di età: di mentalità . Assurdo, ancora oggi, essere chiamati dott. solo se si appartiene ad una certa area e magari ci si è laureati con la triennale e a 50 anni, mentre, chi ha conseguito un titolo con merito, sacrifici e tempi giusti non può neanche vedere scritto il proprio titolo dietro la porta perché non è "funzionario" (salvo svolgere il lavoro del funzionario quando serve). E basta con il monopolio in mano di pochi "anziani" attaccati letteralmente anche alle sedie e scrivanie. Andiamo tutti a casa magari. Intanto, rinnoviamo le procedure per le CARRIERE INTERNE in base anche ai titoli e VIA AI CONCORSI PER I GIOVANI . La mia amministrazione, ad es., non ne bandisce uno dal lontano 1975!!!!!!!!!!!!!!

- Sarebbe auspicabile una maggiore flessibilità e adeguamento rispetto all'organizzazione del lavoro aziendale, in senso lato, nell'attribuzione dei compiti e degli incarichi soprattutto nei confronti del personale più giovane dell'amministrazione, personale dotato di adeguati titoli di studio, competenze e voglia di crescere professionalmente.

- La cosa più sgradevole in questo periodo storico è che siamo sempre meno impiegati e sempre più vecchi. Fare il lavoro di chi è andato in pensione è molto difficile sia perché nessuno ci insegna, sia perché il tempo non "lievita" solo perché siamo rimasti in pochi. E' tempo di dare spazio ai giovani!!!!

- Il mio lavoro in questo Ufficio è molto professionale ma purtroppo si limita in tanti punti che potrebbero essere tranquillamente risolti per il semplice motivo che il funzionario è obsoleto sulle nuove tecnologie informatiche, lunga burocrazia e metodi di lavoro spartani e inadeguati. Si dovrebbe immettere nuove risorse umane in questi servizi e la volontà di rinnovamento anche mentale dato che i nostri funzionari sono quasi alla pensione e pensano solamente a mandare avanti il lavoro alla buona. Mi piace dire questo ma ci vuole rinnovamento urgente.

- Pensionamento il più presto possibile! largo ai giovani!

- Si sente fortemente il bisogno di un ricambio del personale, nel senso di lasciare andare in quiescenza coloro che hanno maturato i requisiti prima della legge Fornero. Ciò consentirebbe a molte persone, ormai stanche o demotivate, di lasciare il posto ad un contingente di impiegati giovani, sicuramente molto più motivati e, cosa non da poco, in grado di tenere il passo con le nuove tecnologie per le quali hanno sviluppato sin da piccoli una vera e propria " forma mentis" che la nostra generazione " under 50" fatica molto ad acquisire.

- Non vedo l'ora di andare in pensione e mandare al diavolo l'ufficio.

- A questa età è l'ora di andare in pensione.

- Ho 60 anni e 40 anni di lavoro - unico vero desiderio per migliorare il mio benessere è quello di poter andare quanto prima in pensione, considerato che mi sento stanco anche mentalmente.

6. I GIUDIZI SUL QUESTIONARIO

- Si spera nell' efficacia dell' indagine per un miglioramento reale a livello organizzativo. Grazie dell'opportunità..... dopo tanti anni e' la prima volta che si chiede l'opinione dei lavoratori e non dei dirigenti che prendono premi grazie al nostro lavoro spesso massacrante (dovuto al ridotto organico).

- Speriamo che questa indagine possa servire a migliorare la situazione lavorativa attuale.

- Spero che il questionario serva veramente a qualcosa, dato che con il passare degli anni tutto è andato sempre peggio.

- Come questionario è abbastanza chiaro.

- Cortesemente informateci sui risultati. Grazie.

- Le risposte prospettate in diverse domande non rappresentano correttamente il mio pensiero. Essendo un ufficio periferico non sempre è chiaro se dare una risposta riferito al mio ufficio o all'amministrazione centrale. Alcune domande non sono attinenti al lavoro svolto e non hanno significato. Alcune domande sono ambigue, sembrano prospettare un argomento che però non è chiaramente definito, pertanto pone dei dubbi sulla risposta da selezionare.
- Mi chiedo prima di tutto se servano a qualcosa questi questionari. Ho 36 anni di servizio e tolto un rinnovamento a livello di strutture tecnologiche non ho mai visto un evolversi delle situazioni lavorative. Sorrido sul discorso anonimo del test visto che vengono fatti dalla propria postazione di lavoro...
- Speriamo che le critiche non diventino carta straccia.
- Grazie per l'interessamento è stata cosa gradita.
- Penso che non sia tutelato l'anonimato, visto che si può risalire tranquillamente alla postazione SIDI individuale.
- Per la parte dei suggerimenti è molto riduttiva la scelta limitata a soli 3 suggerimenti, avrei preferito una graduazione dal più importante al meno importante.
- Mi piacerebbe sapere se questo questionario verrà preso in considerazione al fine di migliorare la situazione organizzativa e di valutazione del nostro personale.
- Non sono riuscito, a mio avviso, attraverso le domande e le risposte del questionario a comunicare che esiste a prescindere della buona volontà, competenza e disponibilità di dipendenti e dirigenti una totale disorganizzazione e una totale disinformazione sugli obiettivi dell'Amministrazione. Inoltre i pochi obiettivi chiari sono obsoleti e non in armonia con la costante trasformazione della P.A. In conclusione, spesso, il disagio è rivolto all'insieme dell'Amministrazione e non a caratteristiche dello specifico ufficio dove si lavora.
- Riferendosi all'organizzazione locale (ufficio provinciale) alcune situazioni sono migliori rispetto a quelle attinenti al contesto più generale (regionale, nazionale). E' possibile che le risposte fornite appaiano non sempre coerenti a causa dell'impostazione che non differenzia i livelli di riferimento.
- Alcune domande non sono pertinenti con la mia situazione lavorativa.
- Lo stato attuale dell'amministrazione non dà speranze di miglioramento e il diffuso pessimismo porta a chiedersi quanto i risultati di questo questionario possano essere utili!
- Molte domande erano difficili da rispondere perché non riferibili al contesto lavorativo in cui opero.
- Trovo sintomatico che, in un questionario somministrato al personale amministrativo MIUR, tra i titoli di studio "più elevati" non figurino nulla oltre alla Laurea.
- Occorrono più di trenta minuti per la compilazione.
- Visto che per compilare il questionario è stato necessario inserire l'identificativo ritengo che lo stesso non sia assolutamente anonimo!
- Ormai sono prossimo al pensionamento ma le mie risposte anche se a volte negative spero che possano servire a migliorare le condizioni di lavoro per i miei giovani colleghi.
- Spero che il questionario possa davvero contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e valorizzare la professionalità del personale.

7. I RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE

- Esistono molti uffici territoriali con funzioni duplicate indubbiamente inutili e bisognosi di una

razionalizzazione sul territorio.

- Il MIUR deve avere maggiori competenze e conoscenza di quale ricaduta ha il lavoro negli uffici periferici.

- In qualità di appartenente ad un' Amministrazione Periferica (USR), desidererei che i rapporti con l'Amministrazione Centrale fossero migliorati. Nello specifico, vorrei ricevere direttive in tempo utile per svolgere il lavoro serenamente e senza scadenze imminenti che comportano un lavoro frettoloso a discapito della qualità. I contatti telefonici con l'amministrazione centrale sono a volte faticosi e non sempre si riesce ad ottenere risposta alle richieste presentate. Dal punto di vista informatico, si chiede maggiore flessibilità del sistema in modo da consentire lo snellimento delle procedure di lavoro.

8. IL TELELAVORO/PART TIME

- Questo Ministero dovrebbe preoccuparsi di attuare la normativa sul telelavoro, questo eviterebbe situazioni STRESSANTISSIME, sia dal punto di vista professionale che relazionale, a tante donne (in maternità, di rientro dalla maternità, con figli piccoli o da seguire per altri motivi, o con qualunque altra casistica). Nel mio caso ho patito tutti i passaggi, il re-inserimento è stato uno schifo, senza contare tutto il chiacchiericcio e le situazioni sgradevoli che si sono create nel corso del tempo e che hanno portato a situazioni esasperanti con una collega e che per fortuna al momento sono sotto controllo. Nonostante questo Ministero abbia avuto molte "Ministre" nessuna di loro si è preoccupata di garantire il benessere "psicofisico" delle proprie dipendenti sotto questo aspetto. Devo dire che anche il disinteresse da parte dei sindacati è stato notevole. Quando ho chiesto informazioni per l'applicazione di questo tipo di contratto mi è stato risposto "non è nell'interesse dell'amministrazione applicarlo". Preciso che la mia posizione sul telelavoro è nota all'interno della mia D.G. perché l'ho più volte espressa, dunque mi rendo disponibile alla sperimentazione anche da domani mattina. Saluti.

- A mio avviso l' amministrazione risente di enormi problemi organizzativi che se risolti produrrebbero maggiore efficienza e minori costi. una grande criticità è data dall' attenzione esasperata all' orario di presenza e un completo disinteresse della qualità produttiva. E' fortemente auspicabile il telelavoro.

9. LE OSSERVAZIONI CONTENENTI PIU' TEMATICHE

- Come può l' Amministrazione Centrale pretendere di avere credito, se alle prove selettive taglia del personale interno e, di contro, promuove, premia e incentiva dirigenti che non hanno mai acceso un computer? A cosa serve l'aggiornamento del personale, se tutto ciò che una persona impara non viene restituito alla collettività , ma viene gettato nei rifiuti? A cosa serve avanzare progetti per il miglioramento dell'offerta all'utenza, sia nella direzione della trasparenza, che per l'adeguamento dei servizi alle norme di uno Stato che premia i dirigenti che non ascoltano e boccia chi non aspetta la fine del mese, per leggere quanto c'è in busta paga? Mentre da decenni si parla di flessibilità, di mobilità , di economicità e di valorizzazione delle competenze professionali, la dirigenza pone solamente attenzione ad allestire nuovi palcoscenici, a premiare le sacrestie, gli adepti ... e gli amici, senza badare alla condizioni di disagio del singolo lavoratore, al clima e ai rapporti tra il personale, al numero impressionante di persone che, non per loro scelta, bivaccano senza far niente per l'intera giornata, anziché migliorare la qualità dei servizi da rendere ai cittadini. A cosa serve questo questionario, se insieme alle rendicontazioni fatte fino ad oggi finirà , nel cassonetto dell' indifferenziata, come i farmaci scaduti? Nella P.A. si guadagna molto, in genere, e si spreca in tutte le direzioni!

- NODO DELLA DIRIGENZA: Gli uffici territoriali necessitano di dirigenti stabili, professionalmente preparati, in grado di utilizzare al meglio le risorse umane (attraverso il coinvolgimento e il consenso dei dipendenti) per il raggiungimento degli obiettivi di una Amministrazione efficace trasparente ed efficiente. La NORMATIVA alla base dell'attività degli UST , nel complesso, è esageratamente abbondante. Inoltre, la modifica 2001 del Titolo V Costituzione in materia scolastica provoca CONFLITTI di interpretazione, CONFUSIONE di competenze Stato- Regione su materie (v. istruzione e formazione professionale) oggetto di legislazione "concorrente", spesso non coerente. La mancanza di sostituzione nel tempo - da almeno 20 anni - del personale degli UST che è andato in pensione ha provocato lo svuotamento degli uffici, il sovraccarico lavorativo prioritariamente sui dipendenti assegnati ai servizi nevralgici per l'Amministrazione, conflitti tra i dipendenti non gestiti dal dirigente di turno (v. 1. c) e un organico attuale vecchio. Nell'arco di 3-4 anni andranno in pensione le vecchie professionalità senza che sia stato reso possibile il "travaso" di conoscenze e competenze ai nuovi che dovranno essere necessariamente assunti, pena la chiusura degli uffici e quindi l'erogazione del servizio scolastico sul territorio.

- Quello che non ho potuto rilevare in questi questionari è la mancanza di giovani a cui trasmettere la memoria storica. Noi si va in pensione e nuove leve non ve ne sono. Inoltre rilevo che nelle scuole il personale di segreteria raramente è autonomo nei procedimenti, ma ci sarebbe un gran bisogno di aggiornamento.

- Far partecipare i propri dipendenti a corsi di aggiornamento e formazione. Ridistribuire il lavoro su tutto il personale del MIUR e considerare che i periodi critici con scadenze improrogabili, cadono sempre nel periodo estivo giugno-luglio-agosto. Creare parcheggi interni al proprio ufficio. Dare la possibilità del telelavoro (come già si usa fare in altre amministrazioni).

- L'amministrazione dovrebbe essere più attenta alla sicurezza dell'ambiente di lavoro; più precisa, equa e chiara nell'assegnazione dei compiti (carichi di lavoro). Il sistema di valutazione del personale è assai deficitario in quanto la struttura organica*****I processi di lavoro sono spesso poco dinamici a causa della normativa emessa sempre in ritardo e sempre poco chiara.

- Locali igienicamente fuori legge - mancanza personale - carichi lavoro eccessivi .

- Il rilevante deficit della dotazione organica degli uffici territoriali e la assoluta cecità dei dipartimenti del miur, fanno del lavoro solo una catena incalzante di attività finalizzate esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi dei singoli dirigenti. In questo scenario e' impossibile ipotizzare qualsiasi suggerimento rispetto alla catena di montaggio che si e' ormai consolidata negli anni e dalla quale non si intravede alcuna via di uscita.

- Il rilevante deficit della dotazione organica degli uffici territoriali e la assoluta cecità della dirigenza Miur, fanno del lavoro una catena incalzante di attività finalizzate esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi dei singoli dirigenti. In questo scenario e' impossibile ipotizzare qualsiasi suggerimento rispetto alla catena di montaggio che si e' ormai consolidata.

- L'Amministrazione non sa valorizzare le competenze dei suoi dipendenti. Il laureato in legge, ad esempio viene impiegato per lavori banali come l'inserimento dei dati al computer anziché nell'ufficio del contenzioso dove vi è carenza di personale, a fronte dei numerosi pensionamenti dei colleghi. Si viene costretti a lavorare oltre l'orario normale senza alcuna gratifica perché il pagamento dello straordinario è molto esiguo e viene pagato con notevole ritardo. Non vi è una formazione del personale: spesso mi danno compiti senza spiegarmi nulla, pur sapendo che le mie precedenti esperienze professionali sono di un campo completamente diverso. L'assenza di formazione del personale produce la disorganizzazione più completa del lavoro. Rispetto agli altri Ministeri, l'impiegato del Miur è uno statale di serie B. Potrei continuare ancora ma preferisco fermarmi qui. Auspico un cambiamento nell'Amministrazione e una maggior formazione del personale che, spesso, viene lasciato a se stesso.

- L'Amministrazione non sa valorizzare le competenze dei suoi dipendenti. La corresponsione del Fua viene effettuata in base al grado di "simpatia" che il capoufficio nutre nei confronti del singolo dipendente. Si viene costretti a lavorare oltre l'orario normale. Il rilevante deficit della dotazione organica degli uffici territoriali e l'assoluta cecità dei dipartimenti del Miur, fanno del lavoro solo una catena incalzante di attività finalizzate esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi dei singoli dirigenti. Auspico un cambiamento nell'Amministrazione e una maggior formazione del personale che, spesso, viene lasciato a se stesso.

- Dopo 38 anni di servizio e accaduto marito, figli e anziani senza fare assenze se non per motivi gravi..... vorrei andare in pensione. Non combattere più con la competitività nè con i cambiamenti che sembrano sempre dietro la porta e poi.... sorpresa!!!! i meriti vanno sempre a chi è protetto dal sindacato o da chi dirige per i fatti suoi.

- Nel 1997 sono stato designato R.S.P.P. e nel 2003 ho conseguito a mie spese (nell'interesse della Mia Amministrazione) la laurea di "Tecnico della Prevenzione per l'Ambiente e Luoghi di Lavoro" con voti 110 e lode; sono anche abilitato sia all'esercizioPer dirla tutta - inoltre - mi è negato il diritto di cui all'art. 53, comma 10, del D.Lgs. 165/01 per prestazioni d'opera occasionali in favore di qualche Scuola Statale della provincia di Pescara e che vorrebbe avvalersi della mia capacità e professionalità, in assenza di personale interno in possesso dei requisiti. IL MIO DESIDERIO E' QUELLO DI POTER CONFERIRE CON IL DIRETTORE GENERALE DEL MIUR E CON L'ON. MINISTRO. Distinti saluti.

- Eliminare gli interessi personali a danno di altri.

- Si auspica una urgente risoluzione dei problemi che affliggono quest'Ufficio.

- Il nostro ufficio è sprovvisto totalmente dei requisiti di "SICUREZZA E SALUTE NEI POSTI DI LAVORO".

- CHIAREZZA dei compiti.

- Circa l'illuminazione preciso che ve ne è troppa. Infatti, per ogni stanza, anche piccola, ci sono almeno 16 neon e non è possibile, sebbene sia stato più volte richiesto, poterne spegnere qualcuno perché l'edificio è di proprietà della Provincia. Tanto eccesso di luminosità incide sul visus di molti lavoratori che ne subiscono le conseguenze non rendendosene conto. L'alternativa è tenerli spenti e lavorare con una luce insufficiente che comunque incide sul benessere dell'ambiente lavorativo.

- Devo osservare che non vengono rispettate le norme contrattuali, ad esempio Banca ore- permessi e recuperi e straordinario, pagamento delle spese di viaggio, concessione ferie ed altro.

- Ho fiducia in questa amministrazione e mi auguro che possa migliorare sempre di più per i prossimi anni prima di essere collocata in pensione.

- Magari bastasse fare un questionario per cambiare le cose poi io non capisco quando una persona vorrebbe andar via non si può deve per forza restare in quel posto dovrebbero dare la possibilità alle persone di andare quando non si trovano nel proprio posto di lavoro esiste la mobilità ma quando se la chiede ci viene rifiutata.

- I miglioramenti devono partire da ognuno di noi. chiediamoci: "cosa posso fare io per gli altri".

- Dopo oltre 34 anni di lavoro alle dipendenze della P.A. sono convinta che bisogna ancora lavorare molto per semplificare l'attività amministrativa, soprattutto a favore dei cittadini e per rendere servizi più efficienti, ma anche a vantaggio degli stessi dipendenti che sono essi stessi "vittime" della burocrazia. Migliorare il funzionamento della P.A. significa anche migliorare le condizioni di lavoro del personale del pubblico impiego, oltre che evitare gli sprechi. Un suggerimento: potremmo realizzare la "spending review" e salvaguardare l'occupazione, anche solo evitando i lavori doppi ed i lavori inutili e per fare ciò basterebbe chiedere direttamente a chi questi lavori "doppi" o "inutili" li svolge ogni giorno (non servono i "cervelloni") !!!

- Vorrei avere la possibilità di esplicitare meglio l'esperienza personale e lavorativa presso questo Ministero. Cordialmente.

- Dopo 34 anni di servizio in questa amministrazione io sono cresciuta professionalmente, specialmente nel settore dove lavoro (ufficio sostegno alla persona) grazie al responsabile dell'ufficio che con la sua esperienza mi ha trasmesso il piacere e la voglia di lavorare . L' amministrazione centrale non mi ha dato la possibilità di crescere con professionalità (vedi mancanza di aggiornamenti, corsi, studi del settore e mancanza da parte del personale superiore ad avere le giuste indicazioni e spiegazioni).

- A parte le problematiche legate alla bassissima percentuale dei dipendenti in servizio e all' inadeguatezza del salario pro capite, anche se sembrerebbe una cosa da poco, bisognerebbe prestare attenzione alla pulizia dell'ambiente di lavoro che è ABOMINEVOLMENTE ASSENTE E OSCENA.

- Sede lavoro ambito territoriale. Bisognerebbe cambiare e migliorare la mentalità dei pubblici dipendenti nei confronti dell'utenza e valutare i risultati effettivi raggiunti dai Dirigenti.

- Pensare ad Uffici di persone prima che di macchine che finiranno per rimanere da sole benché perfezionatissime.

- Non scocciate e aumentateci lo stipendio da fame che prendiamo.

- Pur ricevendo un buon stipendio...con l'euro il valore di acquisto e' diminuito del 50%...togliere qualche tassa "comunale" ed aumentare di almeno 100,00 euro "nette" lo stipendio.....fisso tanto se devono prendere dei soldi sanno che dal dipendente "pubblico" ci sono SEMPRE e comunque!!!

- Lavorando in un A.T.P. vorrei che l'apertura dell' anno scolastico non fosse il solo obiettivo dell' Amministrazione. All' interno di ogni struttura esistono altri servizi ed uffici che hanno la loro rilevanza sia sul territorio che sulle finanze del Paese. Spero che questa rilevazione non finisca nel cassetto. Porgo distinti saluti.

- Ho compilato il questionario per un senso di correttezza e partecipazione all'iniziativa . Lo scrivente occupa occasionalmente un posto di amministrativo in quanto sono un DSGA della scuola con 38 anni di anzianità, purtroppo utilizzato presso la struttura UAT di Salerno, in quanto perdente posto per un dimensionamento provinciale a mio avviso troppo sconsiderato. Spero di tornare ad occuparmi di una istituzione scolastica perché è stato da tanti anni il mio vero lavoro che mi ha dato tanta soddisfazione professionale.

- Si lavora demotivati, ma comunque si lavora, si lavora oltre l'orario senza essere remunerati; si rispettano le scadenze , si "saltano", d'estate, le ferie, ci si assume la responsabilità di ciò che si fa, si lavora sotto organico, ma in cambio di che cosa? lo lo faccio per la mia dignità e cerco ancora, nonostante l'età, di essere aperta all'innovazione, alle nuove tecnologie. Le amministrazioni pubbliche non vanno chiuse, servono eccome se servono.... ma ci vorrebbero dirigenti capaci, disponibili ad imparare, ad organizzare il lavoro .Ci sono troppi Uffici negli Ambiti Territoriali? Bene, facciamo un Ufficio del Governo che riunisca "i lavori" degli altri uffici e unisca davvero tutte le forze per dare risposta all'utenza e per dare anche soddisfazione e dignità a questi fannulloni dei dipendenti pubblici.

10. OSSERVAZIONI NON SIGNIFICATIVE

- Voi sapete...grazie

- Presto servizio in qualità di docente utilizzato (DOP)

- Nessuna.