

# MONITORAGGIO E AUTOVALUTAZIONE D'ISTITUTO – A.S. 2025/2026

Grafici e copertina elaborati con il supporto dell'Intelligenza Artificiale e sottoposti a verifica interna.



## Premessa

Nell'ambito del processo di autovalutazione dell'Istituto, anche per l'anno scolastico 2025/2026 sono stati proposti questionari di gradimento rivolti alle diverse componenti della comunità scolastica, studenti, famiglie, personale docente e personale ATA, quest'ultimo distinto tra personale amministrativo e tecnico e collaboratori scolastici.

Per il personale docente si è scelto, in via sperimentale, di affiancare all'analisi dei risultati dell'anno scolastico 2025/2026 anche un confronto con quelli rilevati nell'anno scolastico 2024/2025. La sostanziale stabilità del corpo docente rende infatti particolarmente interessante una lettura dei dati nel tempo, che consenta non soltanto di fotografare la situazione attuale, ma anche di verificare l'andamento delle percezioni espresse e, in particolare, se gli aspetti che nella precedente rilevazione avevano evidenziato maggiori margini di miglioramento abbiano registrato un'evoluzione positiva.

Il confronto tra le due annualità assume pertanto una specifica funzione nell'ambito del processo di autovalutazione, poiché permette di osservare se le aree di attenzione individuate nel precedente monitoraggio permangano, si siano attenuate o risultino superate, mettendo al tempo stesso in evidenza la continuità e il consolidamento dei punti di forza riconosciuti dal personale docente.

L'obiettivo non è quindi quello di stabilire quale annualità abbia ottenuto risultati "migliori", ma di utilizzare il monitoraggio come uno strumento dinamico, capace di accompagnare nel tempo il percorso di miglioramento dell'Istituto e di verificare, attraverso la percezione del personale, l'evoluzione degli aspetti maggiormente significativi della vita e dell'organizzazione scolastica.

La nostra scuola sceglie ogni anno, attraverso le proprie deliberazioni, di dotarsi di un sistema di monitoraggio interno che consenta di raccogliere percezioni, osservazioni e suggerimenti sui principali aspetti della vita scolastica e dell'organizzazione del servizio.

È una scelta che nasce dalla convinzione che nessuna scuola possa considerarsi definitivamente arrivata e che vi siano sempre aspetti sui quali riflettere e margini per migliorare. Sottoporre il proprio operato alla valutazione di studenti, famiglie e personale significa inevitabilmente anche esporsi a osservazioni e critiche, talvolta positive, talvolta meno favorevoli. La scuola ha scelto consapevolmente di farlo perché ritiene che

anche le valutazioni critiche, quando lette nel loro contesto e sostenute da dati sufficientemente rappresentativi, possano costituire un'importante occasione di crescita.

La rilevazione non ha pertanto una finalità meramente statistica né vuole rappresentare un giudizio sulle singole persone o sulle singole componenti della comunità scolastica. Vuole essere, piuttosto, uno strumento di ascolto e di riflessione, attraverso il quale riconoscere ciò che funziona, far emergere ciò che può essere migliorato e, laddove i dati lo consentano, individuare possibili azioni da intraprendere.

In questa stessa prospettiva e nella volontà di garantire la massima trasparenza nei confronti degli studenti, delle famiglie e di tutto il personale, l'Istituto ha deciso di rendere pubblici gli esiti dei monitoraggi, senza selezionare soltanto i risultati positivi, ma restituendo il quadro complessivo emerso dalle risposte ricevute.

Per l'elaborazione e la rappresentazione dei dati è stato utilizzato anche uno strumento di Intelligenza Artificiale quale supporto all'analisi quantitativa, alla costruzione dei grafici e all'organizzazione dei risultati. Le elaborazioni così ottenute sono state successivamente controllate e verificate dalla Funzione Strumentale PTOF dell'Istituto, affinché la restituzione fosse il più possibile corretta, comprensibile e trasparente. L'Intelligenza Artificiale è stata pertanto utilizzata come strumento di supporto all'elaborazione, mentre la lettura e la validazione dei risultati restano affidate alla responsabilità della scuola.

Particolare attenzione deve essere riservata alla rappresentatività delle rilevazioni. Mentre la partecipazione di studenti e famiglie consente una lettura più articolata delle rispettive percezioni, nei questionari rivolti al personale ATA il numero delle risposte è stato molto limitato. I relativi risultati devono pertanto essere considerati come segnali qualitativi, certamente meritevoli di attenzione, ma che non possono essere automaticamente estesi all'intero personale né, da soli, costituire il presupposto per interventi organizzativi generalizzati.

Si ringraziano tutti coloro che hanno scelto di partecipare, dedicando tempo e attenzione a questo momento di ascolto. Al tempo stesso, si auspica per le prossime rilevazioni una partecipazione sempre più ampia e consapevole, in particolare da parte del personale. Un monitoraggio scarsamente partecipato, infatti, non soltanto è poco rappresentativo, ma limita concretamente la possibilità della scuola di comprendere le criticità e di trasformarle in interventi significativi.

Il monitoraggio vuole dunque essere molto più di un adempimento. È una scelta di apertura, di trasparenza e di responsabilità. Ascoltare significa anche accettare che possano emergere aspetti sui quali è necessario

lavorare. È proprio dalla capacità di riconoscere insieme punti di forza e criticità che può nascere un miglioramento autentico e condiviso della qualità della scuola, del benessere degli studenti e del clima di lavoro.

# LA SCUOLA VISTA DA STUDENTI E FAMIGLIE

## Report comparativo dei monitoraggi – a.s. 2025/2026

### Liceo Scientifico Statale “Alessandro Antonelli”

*64 studenti • 146 famiglie • scala di valutazione 1–5*

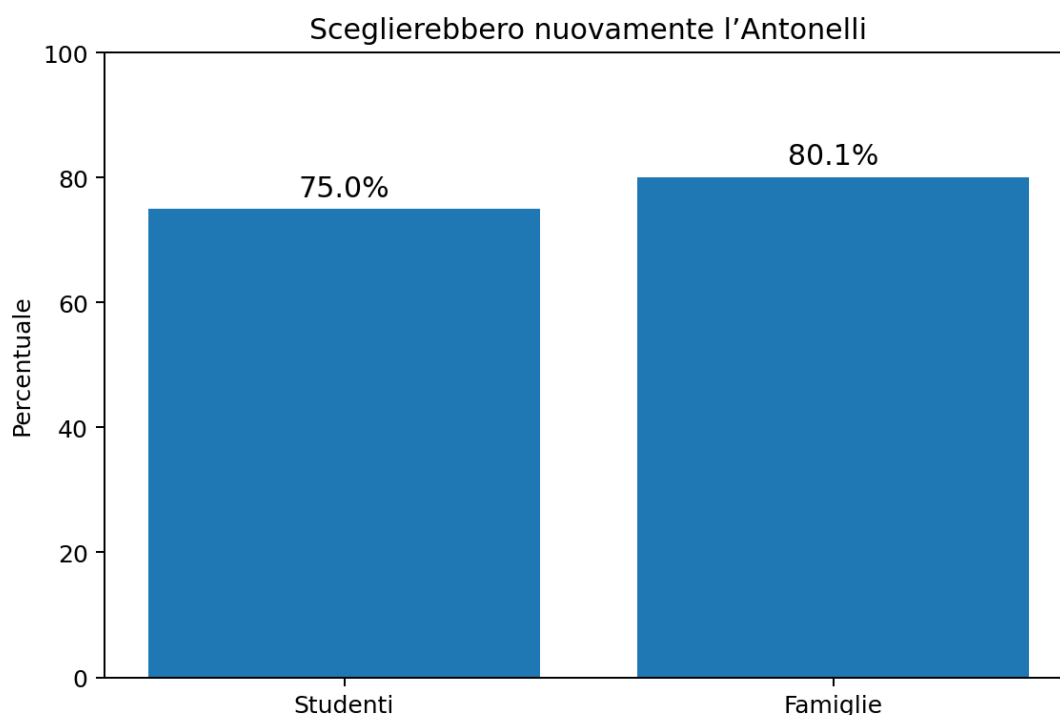
#### Perché confrontare le due voci

Il confronto tra studenti e famiglie permette di distinguere le percezioni isolate dai segnali che ricorrono in entrambi i gruppi. I questionari non sono identici in ogni voce: nel confronto sono stati utilizzati soltanto gli indicatori realmente corrispondenti o strettamente equivalenti. Le differenze vanno quindi lette come indicazioni per il miglioramento, non come classifiche.

| <b>64</b>            | <b>146</b>           | <b>75%</b>                               | <b>80.1%</b>                             |
|----------------------|----------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| studenti rispondenti | famiglie rispondenti | studenti:<br>sceglierebbero la<br>scuola | famiglie:<br>sceglierebbero la<br>scuola |

#### 1. Un giudizio positivo

Il dato più immediato è la conferma della scelta: 48 studenti su 64 (75%) e 117 famiglie su 146 (80,1%) sceglierebbero nuovamente l'Antonelli. Il risultato descrive una scuola apprezzata dalla maggioranza di entrambi i gruppi, pur in presenza di aree sulle quali viene chiesto un miglioramento.



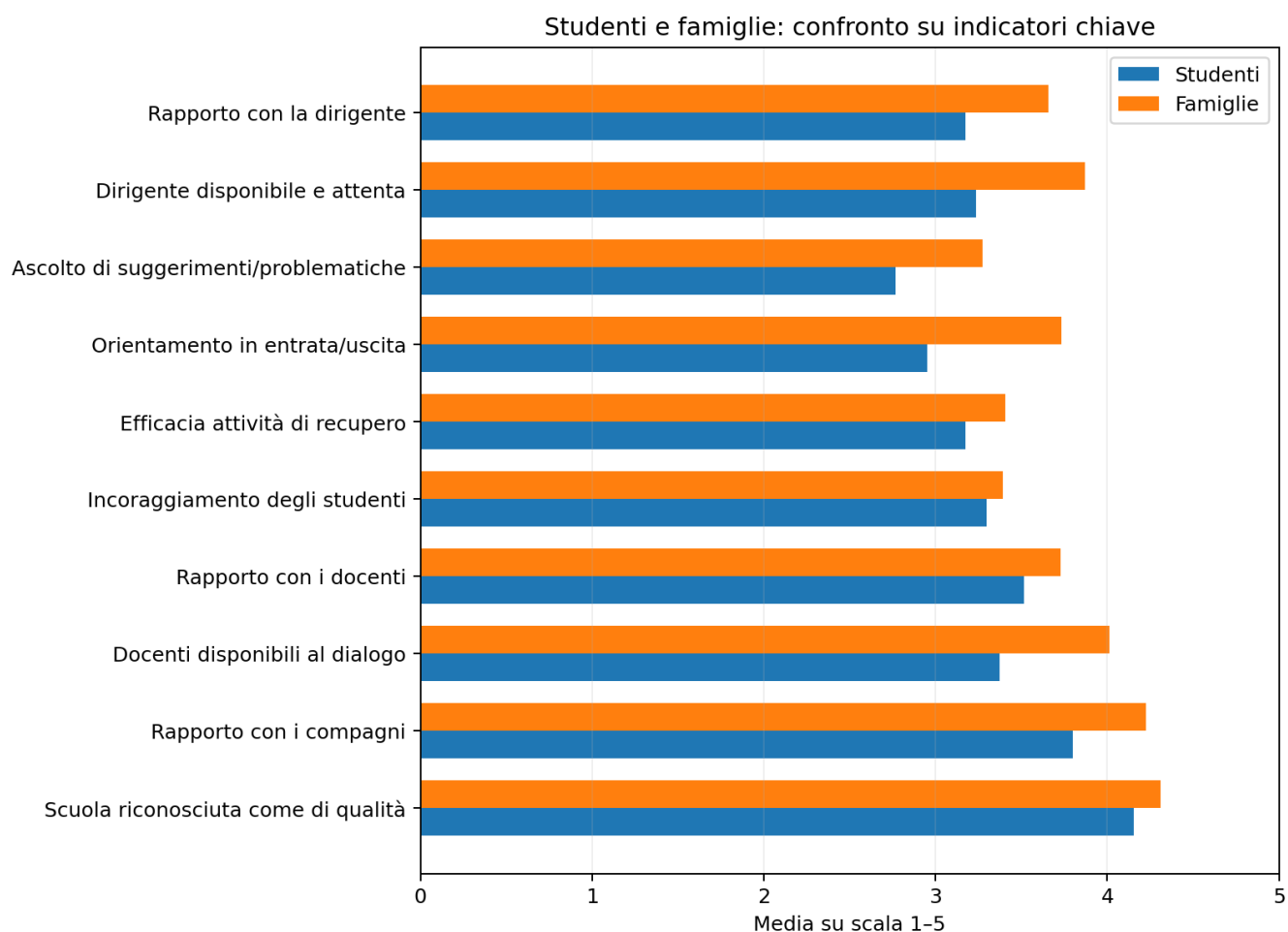
## 2. Il punto di forza condiviso: la qualità riconosciuta della scuola

La voce più forte è la reputazione dell'Istituto: *“scuola riconosciuta nel territorio come scuola di qualità”* ottiene 4.16/5 dagli studenti e 4.31/5 dalle famiglie. È una convergenza importante: entrambi i gruppi riconoscono all'Antonelli solidità e qualità complessiva.

Anche il rapporto con i compagni è positivo in entrambi i monitoraggi (3.80 studenti; 4.23 famiglie). Le famiglie esprimono inoltre valutazioni molto alte per pulizia e collaboratori scolastici; gli studenti valutano particolarmente bene laboratori e collaboratori scolastici.

## 3. Dove studenti e famiglie convergono

La convergenza più significativa riguarda la dimensione educativa e relazionale. In entrambi i gruppi, l'incoraggiamento degli studenti e la percezione che la scuola prenda in considerazione suggerimenti e problematiche risultano meno forti rispetto agli indicatori di reputazione, servizi e clima tra pari. Non emerge una richiesta di abbassare il livello formativo: emerge piuttosto la richiesta di accompagnare il rigore con più ascolto, motivazione e dialogo.



#### 4. Docenti: buona relazione generale, ma attenzione all'incoraggiamento

Il rapporto con i docenti è valutato 3.52/5 dagli studenti e 3.73/5 dalle famiglie. La disponibilità al dialogo è percepita più favorevolmente dalle famiglie (4.01) che dagli studenti (3.38). L'incoraggiamento, invece, è una delle voci più deboli per entrambi (3.30 e 3.39).

Questo suggerisce una linea di lavoro precisa: rafforzare il feedback positivo, la motivazione e la relazione educativa senza ridurre le aspettative e il livello di preparazione.

#### 5. Ascolto e partecipazione: la priorità più chiara

La voce relativa all'ascolto di suggerimenti e problematiche è la più bassa per gli studenti (2.77/5) e la più bassa anche per le famiglie (3.27/5). È il segnale più netto dell'intero confronto. La scuola comunica, ma

studenti e famiglie chiedono che alla comunicazione corrispondano occasioni più visibili di ascolto, confronto e restituzione.

Per le famiglie, inoltre, il confronto sulle linee educative e sui valori da trasmettere si colloca a 3,38/5: anche questo rafforza l'opportunità di strutturare momenti di interlocuzione, non soltanto di informazione.

## **6. Orientamento e recupero**

L'orientamento mostra una differenza marcata: 2.95/5 per gli studenti e 3.73/5 per le famiglie. Il recupero è invece valutato 3.17 dagli studenti e 3.40 dalle famiglie. Sono due aree da monitorare più nel dettaglio, verificando sia l'effettiva efficacia delle attività sia la loro visibilità e utilità percepita.

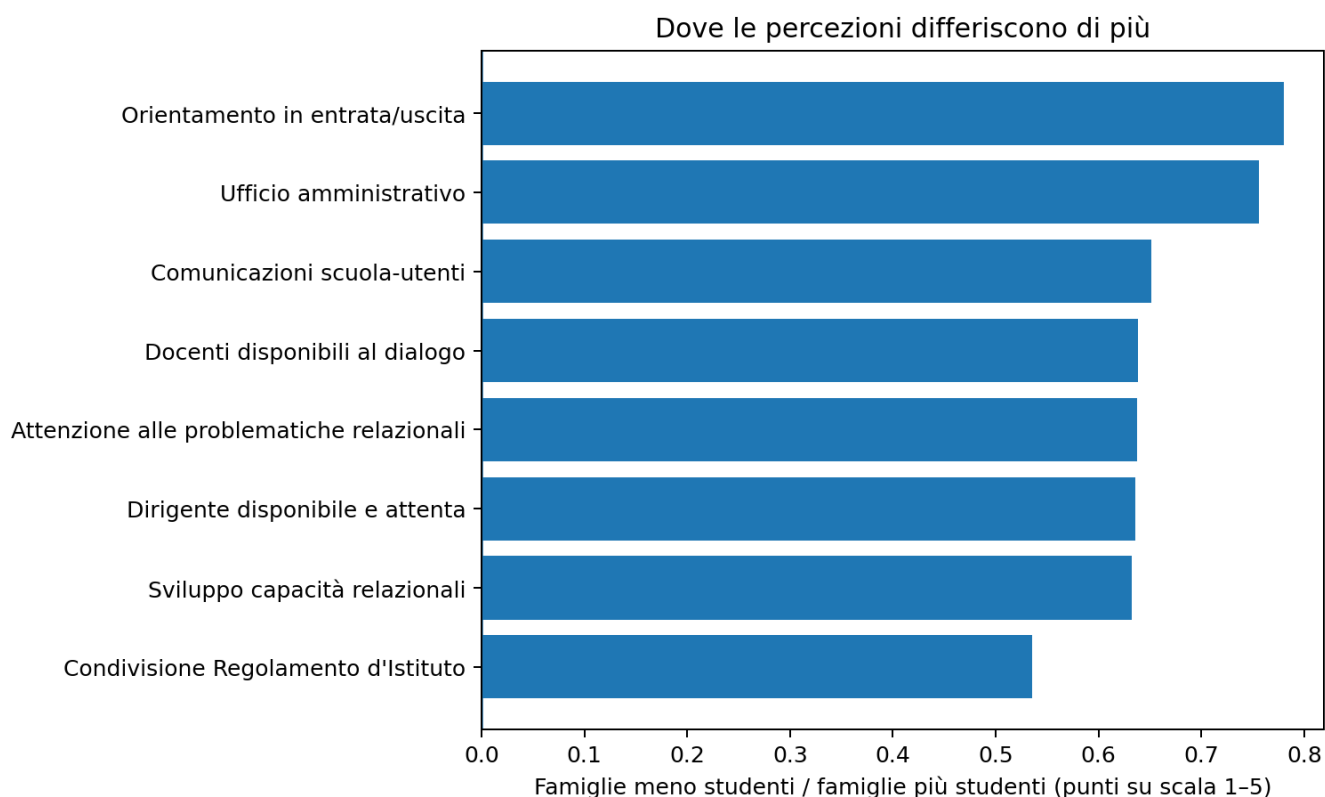
## **7. Dirigenza: famiglie più positive degli studenti**

La disponibilità e attenzione della dirigente è valutata 4.03/5 dagli studenti e 4.27/5 dalle famiglie. Anche il rapporto complessivo con la dirigente è più favorevole nelle famiglie (4.66) rispetto agli studenti (4.17). La facilità di ottenere un incontro è invece più vicina: 4.15 e 4.23.

La differenza può riflettere anche la diversa frequenza e natura del rapporto con la dirigenza: per questo è più utile leggerla come indicazione sulla percezione dei due gruppi che come giudizio assoluto.

## **8. Dove le percezioni differiscono di più**

Le famiglie tendono in generale a esprimere valutazioni più alte degli studenti. Gli scarti più ampi riguardano soprattutto attenzione alle problematiche relazionali, orientamento, ufficio amministrativo. Queste differenze sono utili perché mostrano dove l'esperienza quotidiana degli studenti non coincide pienamente con la percezione delle famiglie.



## 9. Le risposte aperte: temi ricorrenti

Nei commenti liberi dei due monitoraggi ricorrono alcuni temi: maggiore ascolto, dialogo ed empatia; attenzione al carico di lavoro e allo stress; coordinamento di verifiche e interrogazioni; continuità e qualità della relazione didattica; recupero e orientamento; attenzione alle esigenze individuali. I commenti non indicano quanto ciascun problema sia diffuso, ma aiutano a comprendere il significato dei dati quantitativi.

## Conclusioni: una scuola solida che può crescere nella relazione

Il quadro congiunto è positivo. Studenti e famiglie riconoscono la qualità dell'Antonelli, il buon clima tra pari e diversi punti di forza organizzativi. La maggioranza sceglierebbe nuovamente la scuola. La convergenza delle due rilevazioni individua però una direzione chiara di miglioramento: rafforzare la dimensione dell'ascolto, dell'incoraggiamento e della relazione educativa, mantenendo al tempo stesso il livello di preparazione e la serietà che caratterizzano l'Istituto.

## Quattro priorità di miglioramento

- Rendere più strutturati e visibili i canali di ascolto di studenti e famiglie, con restituzione sulle proposte ricevute.
- Rafforzare incoraggiamento, feedback e relazione educativa, senza abbassare il livello formativo.
- Monitorare recupero, orientamento e distribuzione del carico di lavoro, verificandone efficacia e percezione.
- Ripetere il monitoraggio con continuità e confrontare i dati nel tempo, così da verificare se gli interventi producono miglioramenti.

## Nota metodologica

Hanno partecipato 64 studenti e 146 famiglie. I questionari sono strumenti di ascolto e non campioni probabilistici: i risultati descrivono le percezioni dei rispondenti e non possono essere automaticamente estesi all'intera popolazione scolastica. Il confronto è stato effettuato solo tra domande corrispondenti o strettamente equivalenti; le domande presenti in un solo questionario sono state considerate separatamente.

# LA SCUOLA VISTA DAL PERSONALE DOCENTE

**Report unitario delle due rilevazioni – aa.ss 2024/2025 e 2025/2026**

**Liceo Scientifico Statale “Alessandro Antonelli”**

*45 + 34 = 79 questionari complessivamente raccolti • scala di valutazione 1–5*

## Premessa metodologica

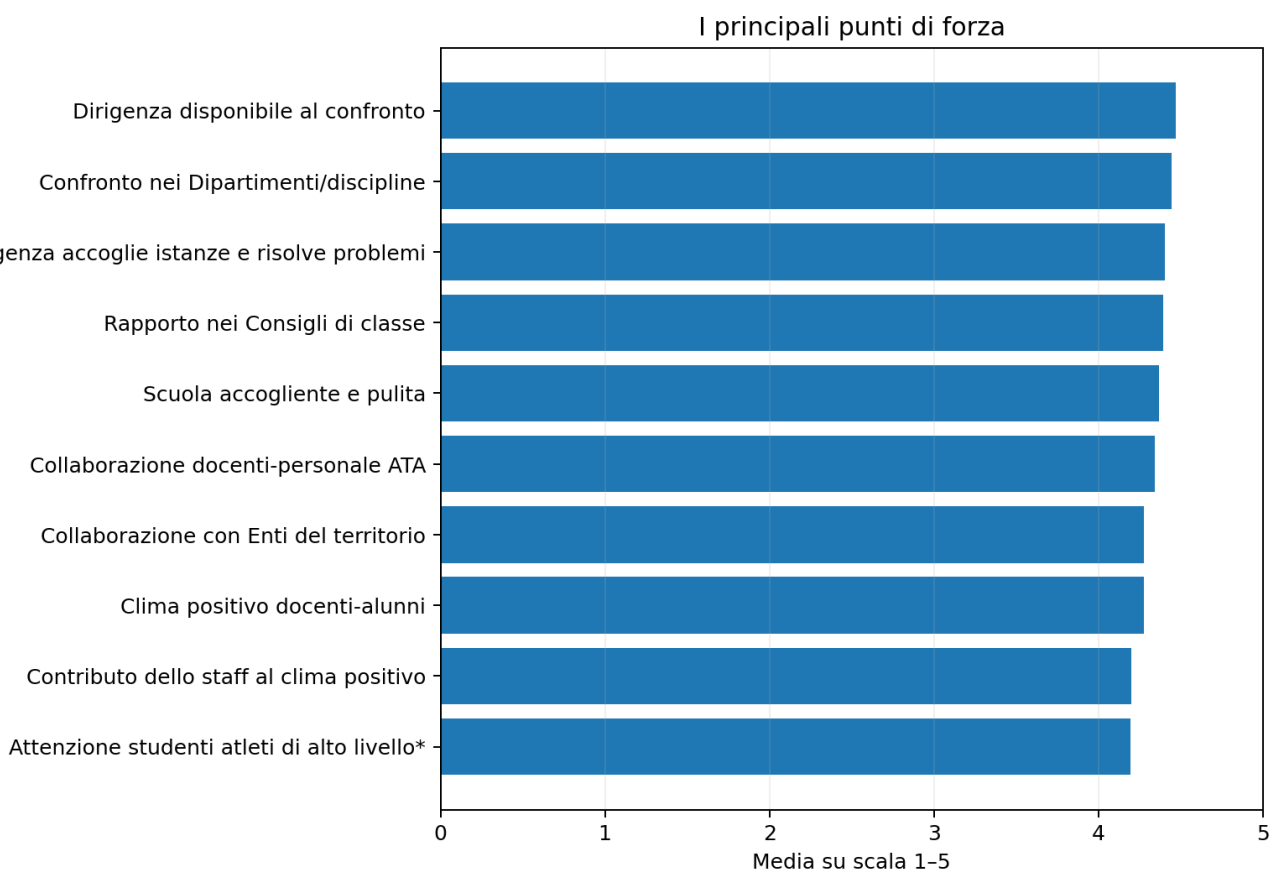
Il presente report riunisce le due rilevazioni rivolte al personale docente negli anni scolastici 2024/2025 e nel 2025/2026. La prima ha raccolto 45 questionari e la seconda 34, per un totale di 79 questionari compilati. Poiché i due questionari presentano gli stessi 28 indicatori, i dati sono stati aggregati per offrire una lettura

unitaria. Il totale di 79 è riferito ai questionari raccolti nelle due rilevazioni e non implica, in assenza di un identificativo personale, la possibilità di verificare eventuali compilazioni da parte della stessa persona in entrambe.

|                         |                   |                 |
|-------------------------|-------------------|-----------------|
| <b>79</b>               | <b>4.12/5</b>     | <b>4.47/5</b>   |
| questionari complessivi | media complessiva | valore più alto |

## 1. Un quadro complessivamente molto positivo

L'aggregazione delle due rilevazioni conferma un giudizio molto positivo sull'Istituto. La media complessiva dei 28 indicatori è 4.12/5. Il dato più significativo è la sostanziale coerenza tra le due rilevazioni, che restituiscono entrambe un livello di soddisfazione elevato. I punti di forza non riguardano un solo settore, ma investono il rapporto con la Dirigenza, la collaborazione professionale, il clima nelle classi, i rapporti con il personale ATA, il territorio e la qualità degli ambienti.



## **2. Dirigenza e staff, un punto di forza confermato**

- Dirigenza disponibile al confronto – 4.47/5, con il 89% di valutazioni 4 o 5.
- Dirigenza accoglie istanze e risolve problemi – 4.41/5, con il 89% di valutazioni 4 o 5.
- Valorizzazione del lavoro dei docenti – 4.18/5, con il 78% di valutazioni 4 o 5.
- Contributo dello staff al clima positivo – 4.20/5, con il 81% di valutazioni 4 o 5.
- Proposte considerate dalla Dirigenza – 4.09/5, con il 82% di valutazioni 4 o 5.

Le due rilevazioni convergono quindi nel riconoscere una Dirigenza disponibile al confronto, all'ascolto delle istanze e alla ricerca di soluzioni. Anche il contributo dello staff e la valorizzazione del lavoro docente ricevono giudizi elevati.

## **3. Collaborazione professionale e clima**

- Rapporto nei Consigli di classe – 4.39/5.
- Confronto nei Dipartimenti/discipline – 4.44/5.
- Collaborazione docenti-personale ATA – 4.34/5.
- Clima positivo docenti-alunni – 4.28/5.
- Clima generale dell'Istituto – 3.99/5.
- Scambio di idee tra colleghi – 3.90/5.

Particolarmente positivo è il funzionamento delle sedi collegiali e professionali. Consigli di classe e Dipartimenti sono percepiti come luoghi di confronto proficuo. Anche la collaborazione tra docenti e personale ATA e il clima tra docenti e studenti nelle classi si collocano su valori elevati.

## **4. Apertura al territorio, ambienti e risorse**

- Collaborazione con Enti del territorio – 4.28/5.
- Scuola accogliente e pulita – 4.37/5.
- Risorse tecnologiche – 4.10/5.

- Laboratori – 4.14/5.
- Organizzazione uffici amministrativi – 4.04/5.

La collaborazione con gli Enti del territorio è uno degli elementi maggiormente riconosciuti. Positiva è anche la percezione della scuola come ambiente accogliente e pulito. Tecnologie e laboratori ricevono nel complesso una valutazione favorevole, pur con qualche differenza tra le due rilevazioni che suggerisce di continuare a monitorarne funzionalità e accessibilità.

## **5. Attenzione agli studenti, inclusione e recupero**

- Sostegno e recupero – 4.05/5.
- Inclusione studenti NAI – 3.94/5.
- Inclusione studenti DSA – 3.97/5.
- Attenzione studenti atleti di alto livello\* – 4.19/5.
- Valorizzazione alunni più brillanti – 4.06/5.

Anche l'area relativa all'attenzione ai diversi bisogni degli studenti presenta valori positivi. Le domande riservate ai soli docenti dei Consigli di classe coinvolti, in particolare quelle relative a disabilità e studenti atleti, hanno un numero di risposte inferiore e devono essere interpretate con maggiore cautela.

## **6. Formazione, partecipazione e comunicazione**

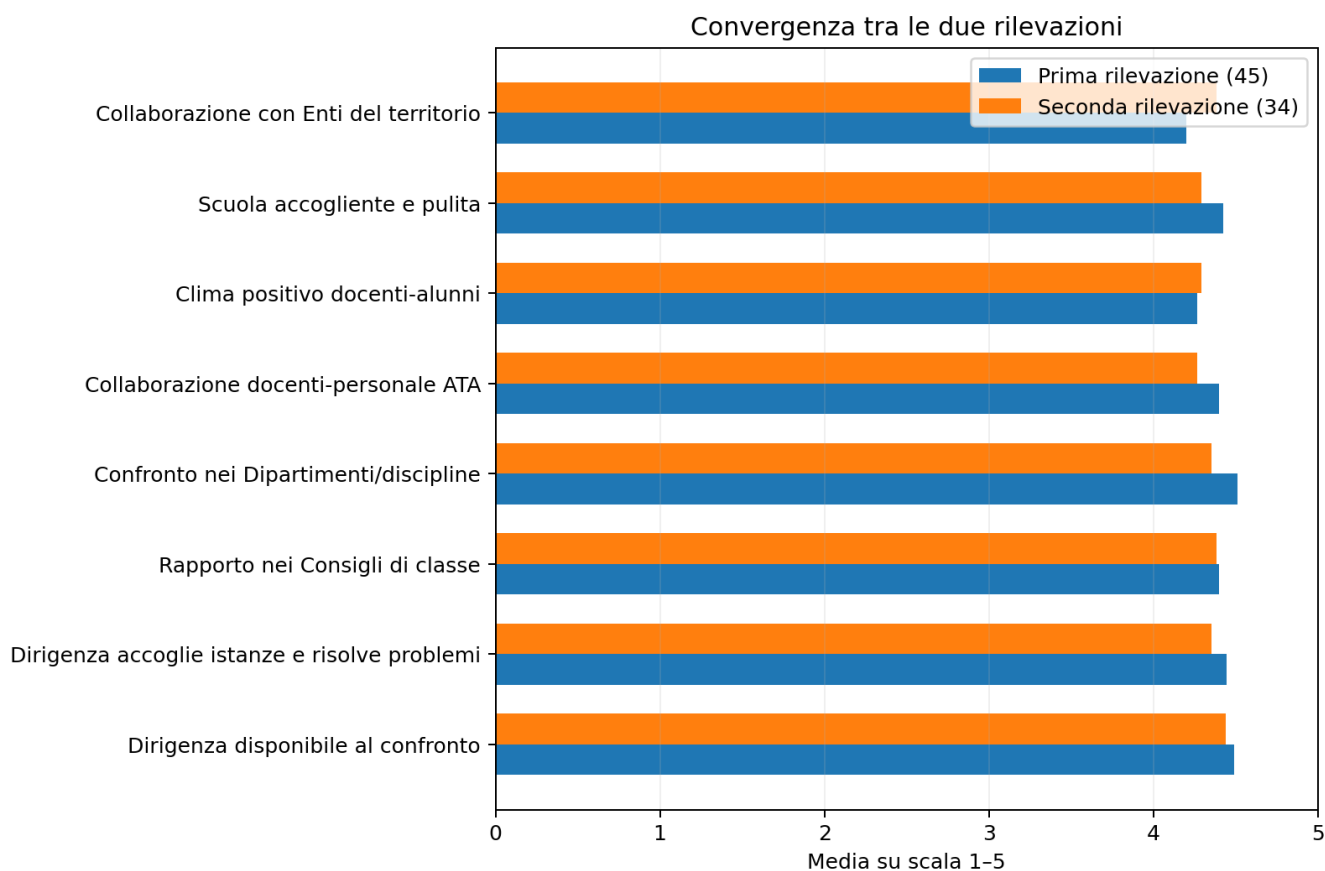
- Utilità formazione interna – 3.76/5.
- Promozione formazione esterna – 4.00/5.
- Partecipazione delle famiglie – 3.99/5.
- Proposte considerate dagli Organi collegiali – 3.96/5.
- Diffusione iniziative all'esterno – 3.91/5.
- Immagine esterna della scuola – 3.94/5.

Questi indicatori restano complessivamente positivi, ma offrono alcuni margini di sviluppo. Le osservazioni aperte suggeriscono di rendere la formazione sempre più aderente ai bisogni disciplinari e professionali, di

favorire occasioni di confronto trasversale e di valorizzare ulteriormente all'esterno le numerose iniziative realizzate dall'Istituto.

## 7. La coerenza tra le due rilevazioni

Il confronto tra i due gruppi di risposte è particolarmente utile perché mostra che i principali punti di forza vengono confermati in entrambe le rilevazioni. Le differenze presenti su singoli indicatori non modificano il quadro generale, che rimane stabilmente positivo.

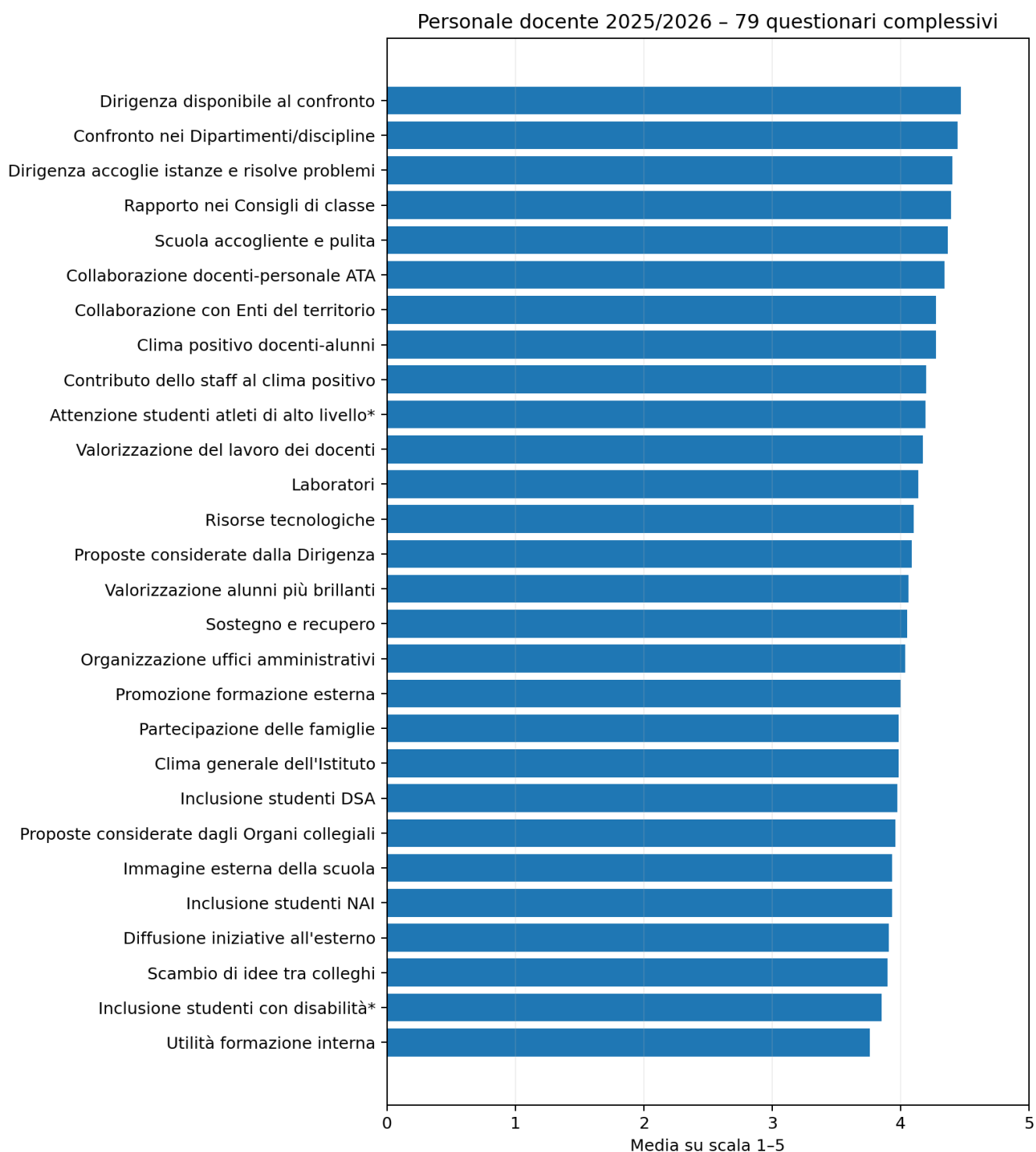


## 8. Indicazioni dalle risposte aperte

Le risposte aperte sono state considerate come contributi qualitativi individuali e non come espressione dell'intero Collegio. Tra i temi proposti compaiono il coordinamento del carico didattico e delle prove, la formazione disciplinare, la condivisione di pratiche, l'inclusione, la valutazione, la comunicazione esterna, l'uso

delle tecnologie e dell'Intelligenza Artificiale nella didattica. Accanto alle proposte di miglioramento sono presenti anche giudizi esplicitamente positivi sull'organizzazione complessiva del Liceo.

## 9. Quadro completo degli indicatori



*\* Gli indicatori relativi a disabilità e studenti atleti sono rivolti soltanto ai docenti dei Consigli di classe coinvolti e hanno pertanto un numero di risposte inferiore.*

## Conclusioni

Il report unitario delle due rilevazioni del personale docente per gli anni scolastici 2024/2025 e 2025/2026 restituisce un'immagine nettamente positiva dell'Istituto. La consistenza complessiva delle 79 compilazioni e, soprattutto, la convergenza dei risultati rafforzano la lettura dei principali punti di forza.

Il personale docente riconosce in particolare la disponibilità della Dirigenza, la qualità del confronto professionale, il buon funzionamento dei Consigli di classe e dei Dipartimenti, la collaborazione con il personale ATA, il clima positivo nelle classi, l'apertura al territorio e la qualità degli ambienti scolastici.

In questo quadro assume particolare rilievo il lavoro collegiale, elemento essenziale per la buona riuscita dell'azione educativa e per garantire coerenza e condivisione nelle scelte didattiche dell'Istituto. La capacità di confrontarsi, programmare insieme e assumere decisioni comuni costituisce infatti uno dei presupposti fondamentali per il buon funzionamento della scuola.

Un significativo punto di forza è rappresentato, in alcune discipline, dalla realizzazione di prove comuni nel corso dell'anno scolastico. Tale pratica favorisce il confronto tra i docenti, una maggiore omogeneità nei criteri di valutazione e il perseguimento di obiettivi formativi condivisi. Le prove comuni rappresentano inoltre una concreta espressione del lavoro dei Dipartimenti e consentono di verificare l'efficacia della programmazione collegiale.

Proprio in questa prospettiva, le decisioni assunte e deliberate collegialmente all'interno dei Dipartimenti costituiscono un riferimento comune al quale tutti i docenti sono chiamati ad attenersi e rispetto al quale devono concorrere al raggiungimento degli obiettivi individuati. Eventuali scostamenti rispetto alla programmazione condivisa possono naturalmente verificarsi, ma devono essere riconducibili a motivate esigenze didattiche, organizzative o a circostanze oggettive non dipendenti dalla volontà del singolo docente.

La collegialità non rappresenta pertanto un semplice adempimento formale, ma uno degli strumenti attraverso i quali l'Istituto costruisce una propria identità didattica, garantisce agli studenti maggiore equità nei percorsi di apprendimento e persegue concretamente il miglioramento continuo.

Le aree con valori relativamente più contenuti non delineano un quadro di criticità generalizzata, ma costituiscono opportunità per proseguire il miglioramento. Formazione, condivisione trasversale delle pratiche, comunicazione esterna, tecnologie e alcuni aspetti dell'inclusione possono essere ulteriormente sviluppati a partire dalle indicazioni raccolte.

### **Possibili linee di miglioramento**

- Consolidare i punti di forza emersi nelle due rilevazioni, in particolare ascolto, collaborazione e confronto professionale.
- Rendere la formazione sempre più aderente ai bisogni disciplinari e professionali.
- Favorire ulteriori occasioni di scambio di buone pratiche tra docenti, anche oltre i Dipartimenti.
- Continuare a investire nell'inclusione, nelle tecnologie e nella funzionalità degli ambienti di apprendimento.
- Valorizzare maggiormente all'esterno progetti, iniziative ed esperienze realizzate dall'Istituto

## **IL PERSONALE ATA VISTO ATTRAVERSO I MONITORAGGI DI ISTITUTO**

**Personale amministrativo e tecnico e collaboratori scolastici**

**Liceo Scientifico Statale "Alessandro Antonelli" – a.s. 2025/2026**

### **Premessa metodologica**

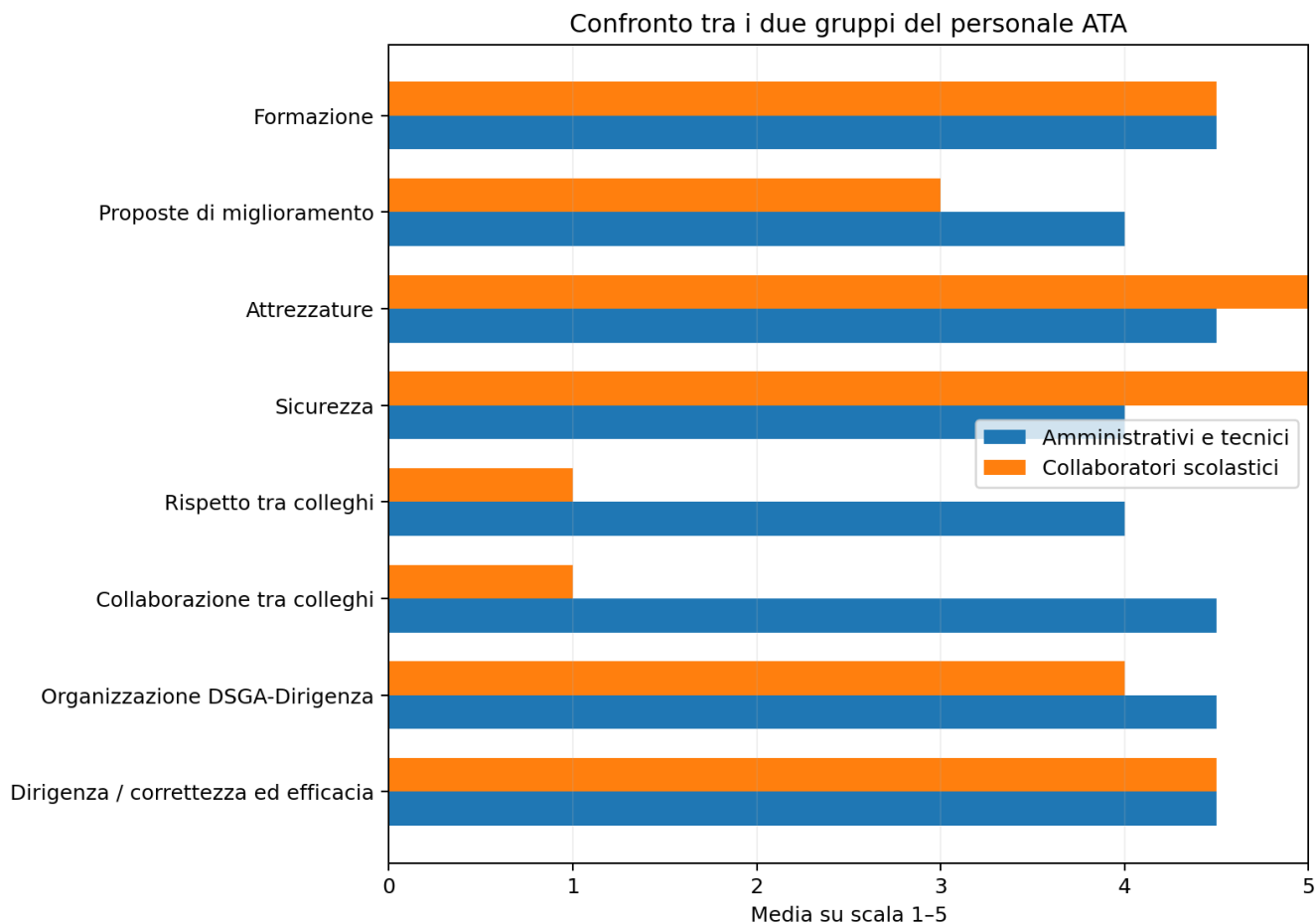
Il presente report riunisce i risultati dei due monitoraggi rivolti al personale ATA: personale amministrativo e tecnico e collaboratori scolastici. In entrambi i gruppi hanno risposto soltanto 2 persone. I risultati non possono pertanto essere considerati rappresentativi dell'intero personale ATA e devono essere letti come segnali

qualitativi. Il confronto tra i due gruppi è utile soprattutto per individuare convergenze e differenze di percezione, non per formulare graduatorie.

|                            |                              |                     |
|----------------------------|------------------------------|---------------------|
| <b>2 + 2</b>               | <b>4.39/5</b>                | <b>3.48/5</b>       |
| rispondenti nei due gruppi | media amministrativi/tecnici | media collaboratori |

## 1. Quadro generale

Il personale amministrativo e tecnico esprime un giudizio complessivamente molto elevato e omogeneo, con una media di 4,39/5 e senza valutazioni pari a 1 o 2. Il monitoraggio dei collaboratori scolastici presenta invece una media di 3,48/5 e un andamento molto più polarizzato: alcuni aspetti raggiungono 5/5, mentre il clima tra colleghi scende a 1/5.



## 2. Punti di forza condivisi

- La Dirigenza è valutata molto positivamente in entrambi i gruppi: correttezza, efficienza, efficacia e disponibilità all'ascolto sono tra gli indicatori più elevati.
- L'organizzazione congiunta DSGA-Dirigenza riceve valutazioni positive in entrambi i monitoraggi.
- Le attrezzature di lavoro sono considerate adeguate: 4,5/5 tra amministrativi e tecnici e 5/5 tra i collaboratori.
- L'attenzione alla sicurezza è positiva in entrambi i gruppi e raggiunge 5/5 tra i collaboratori scolastici.
- Il sostegno ai bisogni formativi raggiunge 4,5/5 in entrambi i monitoraggi.

## 3. La differenza principale: il clima tra colleghi

È questo l'elemento che distingue nettamente i due monitoraggi. Tra il personale amministrativo e tecnico la collaborazione tra colleghi ottiene 4,5/5 e il reciproco rispetto 4/5. Tra i collaboratori scolastici, invece, entrambi gli indicatori ottengono 1/5, con piena coincidenza delle due risposte sul punteggio minimo.

Il dato non può essere esteso all'intero gruppo dei collaboratori, dato il numero di partecipanti, ma costituisce il segnale più forte dell'intera rilevazione ATA e suggerisce un approfondimento specifico sul clima relazionale e sulla collaborazione.

## 4. Organizzazione del lavoro e valorizzazione

Nel gruppo amministrativo e tecnico la valorizzazione negli incarichi e la trasparenza nell'attribuzione degli stessi raggiungono 4,5/5. Tra i collaboratori scolastici la valorizzazione negli incarichi scende a 2,5/5, mentre la percezione di equità e trasparenza del piano delle attività raggiunge 1,5/5.

È importante osservare che i collaboratori valutano comunque molto positivamente la Dirigente e il riconoscimento dell'impegno. La criticità sembra quindi concentrarsi non sulla leadership in generale, ma sulla percezione della concreta distribuzione del lavoro, degli incarichi e delle responsabilità.

## 5. Partecipazione e possibilità di proporre miglioramenti

Il sostegno a proporre miglioramenti ottiene 4/5 tra amministrativi e tecnici e 3/5 tra i collaboratori scolastici. Il dato suggerisce la possibilità di rafforzare momenti strutturati di ascolto del personale ATA, soprattutto in fase di organizzazione delle attività e distribuzione dei compiti.

## 6. Le risposte aperte

Nel questionario del personale amministrativo e tecnico non sono stati formulati suggerimenti. Nel monitoraggio dei collaboratori scolastici uno dei due rispondenti ha scritto: «*Valorizzare chi si impegna per il bene del liceo e della comunità scolastica*». Il commento è coerente con le valutazioni più basse relative alla valorizzazione e al piano delle attività.

## Conclusioni

Considerati insieme, i due monitoraggi restituiscono una valutazione positiva della Dirigenza, della sicurezza, delle attrezzature e della formazione. Nel personale amministrativo e tecnico il quadro è complessivamente molto positivo e omogeneo. Tra i collaboratori scolastici emergono invece criticità circoscritte ma molto marcate nel clima tra colleghi, nella percezione di equità del piano delle attività e nella valorizzazione degli incarichi.

La priorità per il miglioramento non appare quindi una revisione generale dell'organizzazione ATA, ma un approfondimento mirato sulle dinamiche interne dei collaboratori scolastici, accompagnato da criteri organizzativi sempre più espliciti e da occasioni strutturate di ascolto e confronto.

## Possibili linee di miglioramento

- Aumentare la partecipazione ai prossimi monitoraggi, condizione indispensabile per ottenere dati realmente rappresentativi.
- Consolidare i punti di forza comuni: ascolto della Dirigenza, sicurezza, formazione e adeguatezza delle attrezzature.

- Approfondire il clima relazionale tra i collaboratori scolastici senza generalizzare le due risposte all'intero gruppo.
- Rendere ancora più trasparenti e condivisi criteri, incarichi e distribuzione dei compiti nel piano delle attività.
- Prevedere momenti periodici nei quali il personale ATA possa formulare proposte organizzative e segnalare criticità.

Si ringraziano quanti, seppure in numero molto limitato, hanno scelto di partecipare al monitoraggio, dedicando tempo e attenzione a questo momento di ascolto.

Il numero esiguo di risposte raccolte rende tuttavia i risultati poco rappresentativi dell'intero personale e non consente di comprendere fino in fondo quanto le criticità emerse siano effettivamente diffuse e condivise.

Questo limite assume particolare rilievo rispetto al clima relazionale e alla collaborazione all'interno del personale, che, nelle risposte pervenute, sembrano rappresentare l'area di maggiore criticità. Proprio su questo aspetto sarebbe importante poter disporre di una partecipazione più ampia, che permetta alla Dirigenza di comprendere meglio le difficoltà e di individuare eventuali azioni concrete di miglioramento.

Si auspica pertanto che, nel prossimo monitoraggio, vi siano una partecipazione più numerosa e una collaborazione più fattiva. Il monitoraggio, infatti, non rappresenta un mero adempimento, ma uno strumento di ascolto attraverso il quale ciascuno può contribuire al miglioramento dell'organizzazione e del clima di lavoro. Una partecipazione così ridotta, purtroppo, limita concretamente la possibilità di individuare e intraprendere interventi significativi e realmente rispondenti alle esigenze del personale.

La funzione strumentale

*Alessandro Caputo*

La dirigente scolastica

*Silvana Romeo*