

Da: pariopportunita@ingv.it

Data: 29 marzo 2012

Oggetto: Nota CUG sul Questionario sul benessere organizzativo

Gentili colleghe/colleghi, tutti noi abbiamo ricevuto l'invito da parte dell'OIV a partecipare al sondaggio anonimo : "Questionario per la misurazione del grado di Benessere Organizzativo dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia" . L'iniziativa ha il pregevole scopo di voler fotografare le condizioni lavorative all'interno dell'Ente e di valutare il conseguente stato di benessere e/o malessere dei dipendenti. Si fa tuttavia presente che la formulazione di alcune domande del questionario così come è stato strutturato, in particolare delle prime quattro domande, potrebbe, in alcuni casi, consentire l' identificazione del/della compilatore/compilatrice, non garantendo così l'anonimato. Tale problematica è stata sollevata dal CUG e dalle rappresentanze sindacali, in occasione della riunione del tavolo tecnico di sostegno all'OIV al quale il CUG è stato ammesso a partecipare, nonché in un successivo colloquio informale con il Responsabile della struttura permanente di supporto all'OIV, Dott. Torre. Purtroppo ad oggi la problematica non è stata risolta e pertanto, a seguito delle numerose richieste di chiarimento pervenuteci, pur sottolineando la positività e la necessità dell'iniziativa, riteniamo opportuno e doveroso informare tutti del problema in oggetto, in modo che rispondendo al questionario il/la compilatore/compilatrice abbia la consapevolezza che l'anonimato potrebbe, in taluni casi, non essere garantito. Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento al riguardo. Saluti e buon lavoro

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Da: ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Data: 3 aprile 2012

Oggetto: Risposta alla nota del CUG del 29/3/2012

A tutto il personale dipendente INGV

Con la presente, in risposta alla nota inviata tramite e-mail dal CUG dell'INGV circa le perplessità sull'anonimato del questionario sul benessere organizzativo distribuito in questi giorni a tutti i dipendenti dell'INGV, questo Organismo, di concerto con la propria struttura di supporto, ricorda che l'intero questionario è stato sottoposto ad un confronto sia con i rappresentanti sindacali sia con quelli del CUG durante la riunione del 14/12/2011. A seguito di tale riunione, sono state accolte numerose richieste di modifiche, inerenti le modalità di risposta e la scelta della procedura on-line per la somministrazione del questionario. Si ribadisce, come è stato più volte comunicato, che tale iniziativa assolve a quanto indicato nel D.Lgs. 150 art. 14 secondo cui l'OIV "cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo...". Si precisa inoltre, che l'analisi dei dati raccolti in forma anonima verrà effettuata da personale esterno all'Ente, a supporto del lavoro dell'OIV, a titolo gratuito e con esperienza nel trattamento del tipo di dati prodotti dal questionario e, evidentemente, senza alcun interesse a definire l'identità dei singoli compilatori. I dati, al termine dell'analisi, saranno resi pubblici in forma aggregata, in modo da fornire un quadro generale della situazione organizzativa e lavorativa dell'Ente. Ringraziando comunque il CUG per aver riconosciuto il "pregevole scopo" dell'iniziativa, spero di aver in qualche modo chiarito tutti i dubbi al riguardo e avere dato sufficienti garanzie che in alcun modo l'iniziativa può ledere

il dipendente, piuttosto mettere in evidenza le criticità che influiscono negativamente sulla sua vita lavorativa.

Cordiali saluti
Dott. Mauro MASSULLI

Da: pariopportunita@ingv.it

Data: 5 aprile 2012

Oggetto: Questionario per la misurazione del grado di Benessere Organizzativo

Gentile Dott. Mauro Massulli,

in ottemperanza al coordinamento auspicato dalla Delibera n. 5/2012 Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto, dove si legge:

'Inoltre, è necessario riportare le principali criticità e opportunità riscontrate, nonché il coordinamento con i principali soggetti competenti in ambito di pari opportunità e, in primo luogo, quello con i Comitati Unici di Garanzia (CUG), specificando le azioni di coordinamento attuate. Infine, laddove fossero già state effettuate le rilevazioni, dovranno essere riportati i principali risultati in materia di pari opportunità ottenuti nell'ambito delle indagini sul personale dipendente previste dall'art. 14, comma 5, del decreto',

le scriviamo per sottolineare in maniera più puntuale gli elementi che secondo il CUG-INGV non consentono a questo questionario di raggiungere gli obiettivi che si prefigge, ovvero "mettere in evidenza le criticità che influiscono negativamente sulla vita lavorativa".

Ci sono pervenute numerose segnalazioni di persone che, in considerazione del rischio della non garanzia dell'anonimato, hanno deciso di non rispondere al questionario o di compilarlo alterando i dati, poiché la compilazione della sezione anagrafica può portare alla identificazione del dipendente. In conseguenza di questo, esprimiamo il dubbio sulla utilità dei dati raccolti, che saranno utilizzati per le analisi statistiche con il fine di individuare strategie di cambiamento dell'Ente.

La prima anomalia che abbiamo registrato consiste nel fatto che una persona che risponde al questionario, partendo da una mail inoltrata da un collega, risulterà rispondere a nome del collega stesso che ha inoltrato la mail, togliendo la possibilità alla prima di compilare il questionario.

Segnaliamo, inoltre, che lo strumento del questionario sul benessere organizzativo viene sottoposto al personale senza che l'Ente abbia prima effettuato la valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato, così come previsto dal D.L. 81/08 "Testo Unico Salute e Sicurezza sul lavoro", dal quale potrebbero essere visibili sia i punti critici o qualificanti del benessere organizzativo dell'ente.

Nell'introduzione si afferma che "per ragioni metodologiche le domande non sono raggruppate in categorie piuttosto poste in ordine casuale". Dalle numerose segnalazioni ricevute, si evince che, per molte domande, la metodologia seguita non permette di comprendere quale è il contesto a cui si riferisce la domanda stessa, impedendo pertanto una risposta chiara.

Si segnala altresì che:

- 1) non è stata predisposta e distribuita una piccola guida da affiancare al questionario per spiegare il significato dei termini utilizzati, come invece era stato suggerito dal CUG durante la riunione del 14/12;
- 2) è mancata una fase di presentazione e spiegazione degli obiettivi del questionario come già suggerito dal CUG durante la riunione del 14/12;
- 3) in mancanza di una spiegazione chiara degli obiettivi del questionario non si comprende il senso di molte domande;
- 4) le domande sono poste in modo impersonale: non si capisce se le situazioni a cui si riferiscono riguardano fatti che il compilatore/compilatrice osserva intorno a sé e/o di cui è a conoscenza, oppure fatti che riguardano il compilatore/compilatrice stesso;
- 5) il questionario inviato, così come è stato pensato e organizzato, non sembra adeguata alla realtà lavorativa dell'INGV;
- 6) nel questionario è riportata una nota sul fatto che alcune domande con dei numeri presentano la polarità invertita ma in realtà le domande non sono numerate, quindi risulta irrilevante se non fuorviante per chi compila il questionario ricevere questa informazione;
- 7) la domanda 54 indaga indirettamente sull'efficienza del solo Ufficio preposto al pagamento delle missioni. Inoltre le risposte possibili non prevedono il caso di dipendenti che non vanno in missione. Pertanto tali dipendenti, rispondendo Sì o NO forniscono comunque una risposta non attendibile;
- 8) nella domanda 39, relativa alle relazioni interpersonali tra colleghi dentro e fuori l'Istituto il compilatore/compilatrice non comprende se deve parlare delle proprie personali relazioni o quelle di cui è a conoscenza. Se si tratta della prima ipotesi probabilmente viola la privacy dei dipendenti;
- 9) nelle domande nona e decima si chiede al compilatore/compilatrice un giudizio sul proprio dirigente, obbligando chi risponde a scegliere solo una tra le molte figure dirigenziali: uno screening completo dovrebbe prevedere un'indagine su tutta la dirigenza dell'ente;
- 10) quasi tutte le domande presentano nella scelta multipla due risposte molto negative o molto positive senza presentare una via di mezzo (ad esempio nella domanda le risposte sono: mai, raramente, spesso e sempre);
- 11) la domanda 48, che si riferisce a intimidazioni, soprusi o prevaricazioni, fa presumere che ci siano stati casi di maltrattamento, ma non prevede la risposta di negazione del problema, ad esempio "non ho mai subito quello che mi si chiede".

Cordiali Saluti

Il CUG dell'INGV