



IL SONDAGGIO E' ANONIMO: E TALE DEVE RIMANERE

Ad ogni sondaggio aziendale (IMR o BPTW), ci vengono segnalate non solo pressioni sul voto, ma soprattutto -in fase di condivisione risultati- il verificarsi di "processi inquisitori" nei settori dove i voti sono stati bassi.

Spesso i lavoratori ci dicono candidamente che ormai -per rassegnazione- forniscono voti tutti positivi: solo per evitare di dover rendere conto -investiti da un'inquisizione personale- dei voti negativi dell'ufficio.

Nella email aziendale di presentazione del sondaggio Best Place to Work, la Direzione HR invitava i lavoratori a **"tenere traccia delle risposte date"**.

Noi come **TSUM FISAC UILCA** abbiamo segnalato ad HR che l'invito aziendale a tenere i dati delle risposte di un sondaggio anonimo è in violazione sia del divieto di indagine dello statuto dei lavoratori, sia della normativa sulla privacy:

*"Riteniamo che l'invito rivolto ai lavoratori dalla Direzione HR, nella mail del 14 maggio "Great Place to Work 2025: partecipa all'indagine dal 15 maggio al 5 giugno", a **"tenere traccia delle risposte date"** sia contrario al divieto di indagine di cui all'art 8 dello Statuto dei Lavoratori e alla normativa sulla privacy, e pensiamo che comprometta l'anonimato (e quindi anche il risultato) del sondaggio stesso.*

I lavoratori devono essere totalmente liberi di partecipare o meno ad eventuali sondaggi aziendali, e non devono essere messi in condizione di dover rispondere personalmente né di una eventuale astensione, né tanto meno di quanto detto (e tanto più in un sondaggio presentato come anonimo)."

E qui lo ribadiamo: i dati di un sondaggio anonimo sul luogo di lavoro NON DEVONO ESSERE CONSERVATI, tanto meno RICHIESTI da superiori aziendali.

L'azienda ci ha risposto sostenendo che:

"l'invito alle persone di tener eventualmente traccia delle risposte date risponde prima di tutto alle richieste delle persone stesse (che nelle precedenti edizioni hanno chiesto di recuperare le proprie risposte in un secondo momento, ricevendo risposta negativa)"

Bene, peccato che l'azienda sembri non volersi chiedere il perché di queste "insolite" richieste.

Forse la risposta è che ai lavoratori serve per giustificarsi/discolparsi davanti all'inquisizione di un voto non positivo?

Ovviamente in concreto il problema non è che un lavoratore tenga traccia di cosa ha scritto: ma il fatto che qualcuno poi gliene chieda conto.

Ed è un fatto che nella fase di condivisione ci sono state segnalate negli anni MOLTI comportamenti impropri di singoli responsabili.

L'azienda comunque nella sua risposta dichiara:

“ribadiamo, con spirito ulteriormente chiarificatore, che ciascheduno è libero di partecipare o astenersi senza che possa nemmeno in astratto ravvisarsi il rischio di una qualche forma di conseguenza nel rapporto di lavoro, dato che la Società non può venirne a conoscenza.”

Siamo d'accordo, un sondaggio anonimo non va personalizzato in alcun modo! È l'azienda stessa a ribadirlo...

Quindi poiché è l'azienda stessa a ribadire l'importanza dell'anonimato delle risposte, invitiamo tutti i lavoratori a segnalarci eventuali pressioni indebite, sia in fase di sondaggio che in quella successiva di condivisione dei risultati.

Se un vostro superiore vi chiede espressamente cosa avete votato/scritto, o anche in maniera furbesca (chiedendo ad esempio il perché avete votato in una specifica maniera, o come migliorare...), segnalatecelo e provvederemo a riferire ad HR per gli opportuni interventi.