**Immagine che contiene Carattere, testo, Elementi grafici, logo

Il contenuto generato dall'IA potrebbe non essere corretto. Immagine che contiene Carattere, logo, Elementi grafici, simbolo

Il contenuto generato dall'IA potrebbe non essere corretto. **

**NOTA STAMPA**

**Il benessere lavorativo al Cnr, nell’era post-pandemica**

*Si lavora di più e si è più produttivi in agile, 4 dipendenti su 10 non riescono a conciliare esigenze lavorative e personali e per 3 su 10 (più donne) quelle familiari hanno compromesso la carriera. Si conferma una diffusa stereotipia di genere, di cui l’iniqua ripartizione delle attività domestiche e di cura è il riflesso; rimangono stabili e diffuse le discriminazioni, le molestie e il mobbing, fenomeni che in taluni casi hanno coinvolto almeno una volta anche la metà del personale. Sono alcuni risultati dell’indagine ‘Obiettivo benessere’ alla sua seconda edizione, a cura* *del Cnr-Cug in collaborazione con il gruppo di ricerca MUSA del Cnr-Irpps, presentati oggi a Roma*

Nel 2022 il [Comitato Unico di Garanzia](https://www.cug.cnr.it/) (CUG**)** del [Cnr](https://www.cnr.it/) ha ideato il progetto [Obiettivo benessere](https://www.cug.cnr.it/progetto-obiettivo-benessere), che prevede periodiche indagini nazionali sul benessere organizzativo e relazionale della più grande comunità scientifica italiana. La seconda indagine, realizzata a cavallo tra dicembre 2024 e gennaio 2025, come la prima diretta dal gruppo di ricerca Mutamenti sociali, valutazione e metodi ([MUSA](https://www.irpps.cnr.it/musa-mutamenti-sociali-valutazioni-e-metodi/)) dell’Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali ([Cnr-Irpps](https://www.irpps.cnr.it/)), **è tornata a misurare il livello di benessere organizzativo e relazionale all’interno del Cnr**. Ben **4.553 dipendenti**, che rappresentano tutte le categorie del personale, hanno risposto a un **complesso questionario elettronico costruito dai ricercatori del Cnr**, fornendo dati da tutta Italia, da tutti i dipartimenti, oltreché dalla sede centrale e dalle numerose aree di ricerca. I principali argomenti trattati riguardano: lavoro agile e conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata, stereotipi di genere, discriminazioni, molestie e mobbing.

* **Lavoro agile e conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata**

Al fine di monitorare l’andamento della fruizione del lavoro agile a distanza di anni dalla sua introduzione, è stato rilevato il parere del personale indagando rischi e opportunità connessi a tale modalità lavorativa. Secondo il 69,1% dei/delle rispondenti il lavoro agile è **praticabile solo alcuni giorni a settimana**, mentre per il 19,4% è sempre preferibile al lavoro in sede. Rispetto alla prima edizione dell’indagine (2022) che rilevò una preferenza per il lavoro agile in particolare tra chi aveva figli piccoli (da 0 a 6 anni), tale distinzione non è più presente. Sono invece l’11,4% i dipendenti che preferiscono operare sempre e solo dalla propria sede lavorativa. Attualmente, al Cnr si avvale del lavoro agile il 69,2% dei/delle rispondenti, **maggiormente donne** (73,6% contro il 64,1% degli uomini), personale amministrativo e tecnologo (rispettivamente il 78,7% e il 77,2%), e quindi personale di ricerca (68,1%), tecnico (64,5%) e infine dirigenziale (53,8%). Circa **3 persone su 10** **lavorano per più tempo da remoto che in sede** (ma sono il 16,9% in meno rispetto al 2022), 4 su 10 non riscontrano tali differenze e solo 1 su 4 lavora per meno tempo proprio quando si trova in modalità agile (in questo caso sono il 13,2% in più rispetto a 3 anni fa). In merito alla **produttività**, invece, circa la metà dei/delle rispondenti ne registraun **incremento** quando lavora **in modalità agile**, mentre solo il 3,2% ne evidenzia il calo. Tra le **opportunità** offerte dal lavoro agile spiccano la migliore **conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata** (che cresce all’84,6% rispetto al 77% del 2022) e il **risparmio di tempo** legato agli spostamenti (82,1%), cui seguono i **risparmi economici** (43,7%) e la **maggiore autonomia** gestionale (43%). Al contrario, i **rischi** maggiormente riscontrati dal personale riguardano per lo più la **difficoltà di comunicazione e coordinazione** da remoto con colleghi e colleghe (32,8%), l’**esclusione dal flusso di informazioni** (32,7%), l’eccessiva **reperibilità**, ovvero il mancato esercizio del diritto alla disconnessione (25,3%) e la solitudine (24,8%). Rispetto al tema della conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata e familiare, indipendentemente dalla modalità di lavoro (agile e non) il **40,7%** dei/delle rispondenti **non riesce sempre a conciliare** le esigenze lavorative e personali, e il 34,3% quelle lavorative e familiari. Addirittura, **il 27,8% ritiene che le proprie esigenze familiari abbiano compromesso il proprio percorso professionale e la carriera**, con una notevole differenza di genere: ad affermarlo è il **33,6%** delle **donne** contro il 20,8% degli uomini.

* **Stereotipi di genere e distribuzione del lavoro domestico e di cura**

Tra gli stereotipi di genere indagati, l’adesione maggiore si riscontra per quelli riguardanti l’ambito lavorativo: il 40,7% dei/delle rispondenti ritiene che le **donne** siano **più sensibili degli uomini** verso il benessere del personale e il 41,2% ritiene che le donne siano tra loro **più competitive degli uomini**.

A questa, fa seguito l’idea che sia ‘**naturale**’ ch**e le madri si occupino maggiormente della cura dei figli rispetto ai padri** (27,5%), quella che l’**uomo** **abbia il compito di proteggere la donna** (21,6%) e, infine, la convinzione che gli **uomini** siano **più collaborativi delle donne** (15,3%). Senz’altro più residuale, considerato anche il contesto di indagine, è la presenza dell’idea che il ruolo ‘naturale’ della donna sia quello di madre e moglie (3%), di chi sostiene che gli uomini siano più portati per le materie scientifiche (4%), che debba essere soprattutto l’uomo a mantenere la famiglia (4%) e che gli uomini abbiano maggiori capacità di leadership delle donne (7,9%).

Gli stereotipi di genere si riflettono sulla **divisione del carico del lavoro domestico e di cura** non retribuito, che è **iniquamente distribuito** secondo il 43% delle intervistate e il 27% degli intervistati. Questa ripartizione **ricalca specifici ruoli di genere**: le donne si occupano prevalentemente di **pulizie domestiche** (61,4% contro il 23,2% degli uomini), della **cura dei figli** (39,6% contro l’12,1% degli uomini) e di altri familiari (17,7% contro 8,9% dei maschi), mentre gli uomini si dedicano maggiormente a piccoli lavori di manutenzione (80,6% contro il 17,4% delle donne) e alla gestione amministrativa della casa (62,9% contro il 42,1% delle donne). Nonostante le risposte raccolte attengano a un contesto lavorativo di ricerca, conoscenza e istruzione, e i molteplici interventi attuati su queste tematiche dal CUG e dall’Ente negli ultimi anni, è stata dunque nuovamente registrata la presenza di una **diffusa stereotipia di genere al CNR**.

* **Discriminazioni, molestie e mobbing**

Di atti di devianza negativa quali umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento o emarginazione a opera di un/una superiore o di un/una collega, **circa la metà del personale ne ha fatto almeno una volta esperienza** (53%). Oltre **4 persone su 10 hanno assistito** a tali atti perpetuati a danno di colleghi/e, mentre a oltre la **metà sono stati riferiti** dalle stesse vittime. Sempre 4 su 10 hanno invece dichiarato di aver assistito a tali atti **senza** però **che le vittime si rendessero concretamente conto** della loro gravità. Se in corrispondenza di variabili come l’età, l’area geografica o l’inquadramento non si riscontrano scostamenti significativi delle tendenze, e pertanto questi fenomeni appaiono **endemici**, si evidenzia però una notevole differenza di genere: le **vittime** di tali azioni poste in atto da un/una superiore o di un/una collega sono **prevalentemente donne** (58,2% contro il 40,9% di uomini). Diversamente, il fenomeno del **mobbing**, di gran lunga meno diffuso dei problemi sinora analizzati, ha riguardato il **24,5% del personale almeno una volta nel corso della carriera** (-3% rispetto al 2022) e, anche in questo caso, la quota di vittime è più alta tra le **donne** (28,1% rispetto al 20,3% degli uomini). Tali **tendenze** sono **analoghe a quelle del 2022**, e indicano pertanto che non c’è stata una sensibile diminuzione di questi problemi.

Roma, 22 maggio 2025

**La scheda**

**Chi** Comitato unico di garanzia del Cnr ([Cnr-Cug](https://www.cug.cnr.it/)) in collaborazione con il gruppo di ricerca Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi ([MUSA](https://www.irpps.cnr.it/musa-mutamenti-sociali-valutazioni-e-metodi/)) dell’Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali del Cnr ([Cnr-Irpps](https://www.irpps.cnr.it/))

**Che cosa:** indagine ‘Obiettivo benessere’

* <https://www.cug.cnr.it/>
* [http:/www.irpps.cnr.it/musa-mutamenti-sociali-valutazioni-e-metodi/](http://www.irpps.cnr.it/musa-mutamenti-sociali-valutazioni-e-metodi/)

Link da cui scaricare il rapporto di ricerca ‘Obiettivo benessere 2025’ e le relative infografiche

[**https://filesender.garr.it/?s=download&token=4ce14713-36aa-415a-8add-cb64147da6ec**](https://filesender.garr.it/?s=download&token=4ce14713-36aa-415a-8add-cb64147da6ec)

**Per informazioni:** Antonio Tintori, Cnr-Irpps, Presidente Cnr-Cug, mail: [antonio.tintori@irpps.cnr.it](mailto:antonio.tintori@irpps.cnr.it); cell. 338/3628178

**Ufficio stampa Cnr:** Sandra Fiore, e mail: sandra.fiore@cnr.it; responsabile Emanuele Guerrini, cell. 339.2108895 - tel. 06.4993.3383, e-mail: emanuele.guerrini@cnr.it

***(recapiti per uso professionale da non pubblicare)***