**  **

**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; 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)***