
Obiettivo Benessere

Progetto CNR/CUG e CNR/IRPPS/MUSA

Rapporto di ricerca

Febbraio 2022

Comitato Unico di Garanzia CNR

Presidente:

Dott.ssa Giovanna Acampora

Contatti presidenza:

Email: presidenza.cug@cnr.it

Tel. 06-49932472

Contatti segreteria:

Sig.ra Elena Lorenzini

Sig.ra Gabriella De Vita

Email: segreteria.cug@cnr.it

Tel. 06-49933296

Componenti del Comitato Unico di Garanzia:

In rappresentanza del CNR

Dott. Pietro Demurtas

Dott.ssa Serena Pagani

Dott.ssa Francesca Proia

Dott. Antonio Tintori

Dott.ssa Maria Cristina Antonucci

In rappresentanza delle organizzazioni sindacali

Dott.ssa Serena Deodato (FLC CGIL)

Sig.ra Anna Maria Randazzo (FIR CISL)

Dott.ssa Loredana Marcolongo (UIL SCUOLA RUA)

Dott. Antonio Nicoli' (FGU ANPRI)

Dott. Aldo Luperini (ANIEF)

Supplenti di parte CNR

Dott.ssa Assunta Arte

Dott.ssa Rita Covalea

Dott.ssa Nelide Romeo

Dott.ssa Sonia Vivona

Dott.ssa Sandra Fiore

Supplenti di parte sindacale

Sig.ra Paola Ceripa (FLC CGIL)

Sig.ra Claudia Fraiegari (FIR CISL)

Dott.ssa Tiziana Amendola (UIL SCUOLA RUA)

Dott.ssa Laura Fantozzi (FGU ANPRI)

Emanuela Schiavetto (ANIEF)

Web:

www.cug.cnr.it

www.cug.cnr.it/componenti

www.cug.cnr.it/regolamento

www.cug.cnr.it/legislazione

Gruppo che ha condotto la ricerca: CNR/IRPPS/MUSA

Autori del rapporto di ricerca: dott. Antonio Tintori, dott.ssa Loredana Cerbara,
dott.ssa Giulia Ciancimino

Web: <http://www.irpps.cnr.it/musa-mutamenti-sociali-valutazioni-e-metodi/>

Gruppo di Lavoro del CUG che ha collaborato alla definizione delle dimensioni di ricerca:

Benessere Organizzativo, Salute e Sicurezza

Indice

1.	Il Comitato Unico di Garanzia del CNR	5
2.	Il progetto Obiettivo Benessere del CUG-CNR	6
3.	Nota metodologica	7
4.	I risultati d'indagine. Uno sguardo d'insieme	8
	BOX 1. Scheda di sintesi dell'indagine Obiettivo Benessere	9
	BOX 2. Il CUG del CNR. Conoscenza e opinioni	9
5.	Lavoro agile e conciliazione tra lavoro e famiglia	10
	BOX 3. Stereotipi di genere	14
	BOX 4. Conciliazione tra lavoro e vita privata	15
6.	Benessere relazionale e organizzativo.....	16
7.	Corporate reputation	18
8.	Discriminazioni, molestie e mobbing	21
9.	Opinioni circa i vertici e la politica del CNR	26

1. Il Comitato Unico di Garanzia del CNR

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR è un organismo interno all'amministrazione ma terzo e imparziale, che ha la funzione di garantire, nei luoghi di lavoro e nei riguardi di tutti i dipendenti, condizioni di parità e pari opportunità, benessere e assenza di discriminazioni, contribuendo ad assicurare un clima organizzativo rispettoso di principi etici e di equità comunemente condivisi.

L'istituzione dei CUG all'interno di ogni pubblica amministrazione è avvenuta in seguito all'approvazione della Legge 4 novembre 2010 n. 183, con la quale il Parlamento italiano, dando applicazione ad una specifica direttiva dell'Unione Europea, ha unificato nel Comitato "unico" di garanzia i due distinti comitati preesistenti per le "pari opportunità" e contro il "mobbing".

Il CUG è costituito, in modo paritetico, da membri effettivi e da membri supplenti designati per una metà dall'amministrazione e per l'altra metà dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un presidente scelto dall'amministrazione.

La missione del CUG, delineata dalla Legge n. 183 del 2010, dispone che nelle PA debbano essere garantite "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Il CUG promuove un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'ottimizzazione dei risultati e diffonde best practices nella gestione del personale.

Le attività del CUG riguardano:

- azioni di monitoraggio finalizzate a: raccogliere dati relativi al benessere organizzativo e all'aspetto qualitativo e quantitativo delle relazioni verticali e orizzontali, alle discriminazioni, alle molestie, al mobbing e al disagio nei luoghi di lavoro;
- elaborazione di proposte in tema di: pari opportunità, conciliazione vita/lavoro, diversità e discriminazione, formazione in materia di pari opportunità;
- formulazione di pareri riguardanti: riorganizzazione dell'Ente, formazione del personale, criteri di valutazione dei dipendenti, orario e forme di flessibilità lavorativa, questioni oggetto di contrattazione sindacale integrativa;
- verifica dei risultati e degli esiti delle azioni messe in atto dall'amministrazione in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, contrasto alle violenze e al mobbing e controllo dell'assenza di ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro.

In tali attività il CUG ha come propri diretti referenti gli organi di governo e di gestione dell'Ente.

Il CUG adempie i suoi compiti secondo modalità operative stabilite dalle Linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri e da un apposito Regolamento interno, che prevede la possibilità di costituire Gruppi di Lavoro con competenze specifiche in determinate materie. Il CUG collabora inoltre con il/la Consigliere/a di parità nazionale e con i/le Consiglieri/e di parità territoriali.

Negli ambiti di propria competenza, il CUG interviene presso gli organi di governo e di gestione dell'Ente, in funzione di garanzia e in posizione di terzietà e di equidistanza, a seguito di apposita istanza presentata dall'interessato.

L'intervento del CUG si attiva inviando un'istanza formale al Comitato attraverso i suoi indirizzi istituzionali e per conoscenza anche all'indirizzo di posta elettronica dei singoli componenti, effettivi e supplenti, presenti nel sito web, oppure contattando direttamente i singoli componenti.

2. Il progetto Obiettivo Benessere del CUG-CNR

Il progetto Obiettivo Benessere, promosso dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) del CNR, ha previsto la conduzione di un'indagine presso i/le dipendenti del CNR. Ai fini della realizzazione dell'indagine, il CUG, nell'ambito delle attività del Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo, Salute e Sicurezza", ha formalizzato un accordo di collaborazione a titolo gratuito con l'attività Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) dell'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS), mediante il quale ha affidato a MUSA il coordinamento e la responsabilità scientifica dell'indagine, l'analisi dei dati e la produzione di un report sui risultati di ricerca. L'accordo, siglato il 9 novembre 2021, riguarda principalmente l'implementazione di azioni di monitoraggio volte a raccogliere dati relativi al benessere organizzativo e all'aspetto qualitativo e quantitativo delle relazioni verticali e orizzontali, alle discriminazioni, alle molestie, al mobbing e al disagio nei luoghi di lavoro. Il progetto è finalizzato all'elaborazione di proposte e interventi in tema di pari opportunità, conciliazione vita/lavoro, diversità e discriminazione.

Il Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo, Salute e Sicurezza" del CUG ha attivamente collaborato con MUSA ai fini della definizione delle dimensioni d'analisi dell'indagine Obiettivo Benessere, di seguito elencate:

- informazioni socio-anagrafiche relative ad età, genere, dimensione familiare, inquadramento professionale, ripartizione territoriale;
- lavoro agile;
- conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata;
- clima, benessere organizzativo e relazionale di tipo sia orizzontale sia verticale;
- discriminazioni, molestie e mobbing sul luogo di lavoro;
- corporate reputation e senso di appartenenza;
- opinioni generali e relative al CNR.

Allo scopo di promuovere concretamente un ambiente di lavoro improntato al benessere

organizzativo e relazionale, ottimizzando i risultati di indagine e promuovendo best practices atte alla gestione del personale, i risultati del progetto potranno inoltre riguardare la formulazione di pareri da sottoporre all'amministrazione del CNR in materia di riorganizzazione dell'Ente, formazione del personale e dei vertici, criteri di valutazione dei dipendenti, orari e forme di flessibilità lavorativa, oltre ad altre questioni oggetto di contrattazione sindacale integrativa.

3. Nota metodologica

L'indagine è stata condotta mediante la somministrazione di un questionario elettronico diffuso presso i/le dipendenti del CNR per mezzo della relativa mailing list e con l'ausilio di un sistema digitale di rilevazione. I dati sono stati raccolti nel periodo compreso tra il 22 dicembre 2021 e il 31 gennaio 2022. La rilevazione è avvenuta in forma anonima, con l'accortezza della formulazione di domande tale da rendere impossibile la reidentificazione degli interessati. Il sistema digitale di rilevazione non ha tenuto traccia dei dati di navigazione (IP, cookies, ecc.), che sono stati scollegati dalla banca dati destinata all'analisi statistica. Inoltre, è stata fatta esplicita richiesta di cancellazione dal server dei file di log relativi alla navigazione sulle pagine dell'applicativo della rilevazione. I dati raccolti possono pertanto ritenersi completamente anonimizzati, come risulta dal documento DPIA redatto dal referente del progetto, validato dal titolare del trattamento e archiviato tra i documenti di progetto presso il CNR-IRPPS.

Nello specifico, il software sul quale è stato caricato il questionario di ricerca è LimeSurvey¹, un applicativo distribuito con licenza GNU GPL versione 2, scritto in PHP e basato su database MySQL, PostgreSQL o MSSQL. Tale software è installato su un server sicuro (HTTPS) del CNR gestito dall'Ufficio ICT che ne garantisce il corretto funzionamento e l'applicazione di misure, come firewall o Intrusion Detection/Prevention Systems, idonee a garantire la limitazione degli accessi e la conservazione dell'integrità dei dati. L'accesso al database interno al sistema è stato consentito solo ai sistemisti gestori del server ospitante e al responsabile del progetto da parte CNR. Il gruppo di ricerca che ha condotto l'indagine ha sottoscritto la Dichiarazione di impegno alla riservatezza e alla protezione dei dati personali e aderisce a quanto stabilito dalle Regole deontologiche per trattamenti a fini statistici o di ricerca scientifica pubblicate ai sensi dell'art. 20, comma 4, del d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - 19 dicembre 2018.

Il questionario di ricerca è composto da 66 item. L'analisi primaria dei dati, di tipo monovariata e bivariata, è stata eseguita con l'ausilio del software SPSS (versione 26 server) (IBM, Chicago, IL, USA). Tutte le informazioni delineate nel presente report hanno scopo amministrativo e riguardano dati in forma aggregata².

¹ www.limesurvey.org.

² Si precisa che la divulgazione dei risultati tratta dati relativi ad un numero di individui mai inferiore alle 10 unità.

4. I risultati d'indagine. Uno sguardo d'insieme

Su un totale di 8550 dipendenti raggiunti mediante la mailing list istituzionale, il questionario d'indagine è stato compilato da **4200** soggetti, ovvero dal **49% dei/delle possibili rispondenti**. Tra questi, il 53% sono femmine, il 45% maschi, mentre il 2% appartiene alla categoria “Altro/non risponde”. Al sondaggio sono state fornite **risposte da tutta Italia** e dunque da tutti i dipartimenti, oltretutto dalla sede centrale e dalle aree di ricerca. **Prevalentemente hanno risposto ricercatori e ricercatrici**. Il 45% dei/delle rispondenti coordina del personale nello svolgere la propria mansione (nel 47% dei casi maschi, nel 43% dei casi femmine), mentre nell'81% dei casi le risposte sono state registrate in ambienti ove si svolgono attività di laboratorio.

In merito alle altre caratteristiche socio-anagrafiche rilevate, l'85% degli/delle intervistati/e ha un/una partner, e il 67% ha figli (di questi, il 21% fino a 6 anni, il 24% tra i 7 e i 12 anni e il 55% oltre i 12 anni). Vivono da soli/e il 9% dei/delle rispondenti, con il/la partner il 51%, con uno o più figli il 34%, con i genitori il 3% e con altri parenti o conviventi il 3%.

L'indagine ha innanzitutto sondato alcune opinioni in merito al lavoro presso il CNR. Il primo tema ha riguardato il **tempo di permanenza nel proprio profilo di inquadramento** senza avere possibilità di sviluppo di carriera. I dati mostrano che solo l'11% dei/delle rispondenti, guardando alla propria esperienza, ritiene che ne sia trascorso poco o per niente (si tratta di soggetti giovani, in particolare fino ai 39 anni); il 58% dichiara di aver trascorso molto tempo nel proprio profilo (in questo caso si tratta prevalentemente di persone di oltre 45 anni), mentre il 31% abbastanza. Riguardo all'**89% dei dipendenti che indica di aver atteso molto o abbastanza senza avere avuto chance di carriera**, i dati non presentano differenze di nota relativamente al genere, alla ripartizione geografica di lavoro e alla struttura scientifica di appartenenza.

I successivi paragrafi forniscono una descrizione delle principali evidenze riscontrate presso i/le dipendenti del CNR, tenendo conto delle differenze più significative in relazione a variabili socio-anagrafiche.

BOX 1. Scheda di sintesi dell'indagine Obiettivo Benessere

Periodo di rilevazione: dal 22/12/2021 al 31/01/2022

Numero delle interviste: 4.200 (49% dei/delle dipendenti)

Tipologia di intervista: CAWI (Computer Assisted Web Interviewing)

Universo di riferimento: 8.550 dipendenti del CNR

Intervistati/e:

- Maschi 45%; Femmine 53%; Altro/non risponde 2%

- Fino a 34 anni 2%; Da 35 a 39 anni 10%; Da 40 a 44 anni 14%; Da 45 a 49 anni 19%; Da 50 a 54 anni 21%; Da 55 a 60 anni 21%; Oltre 60 anni 13%

- Nord-Est 12%; Nord-Ovest 17%; Centro 38%; Sud e isole 33%

- Fino a diploma di scuola superiore 20%; Laurea 25%; Post-laurea 55%

- Ricercatore/rice 57%; Tecnologo/a 9%; Amministrativi/e 11%; Tecnici/che 21%; Altro inquadramento 2%

- Sede centrale 5%; Area di ricerca 10%; DTA 16%; DISBA 11%; DSCTM 11%; DSFTM 12%; DSB 12%; DIITET 15%; DSU 8%

Item: 66 (domande/affermazioni)

Argomenti trattati: informazioni socio-anagrafiche; lavoro agile; conciliazione lavoro/vita privata; clima e benessere organizzativo e relazionale; discriminazioni, molestie e mobbing; corporate reputation e senso di appartenenza; opinioni generali e sul CNR

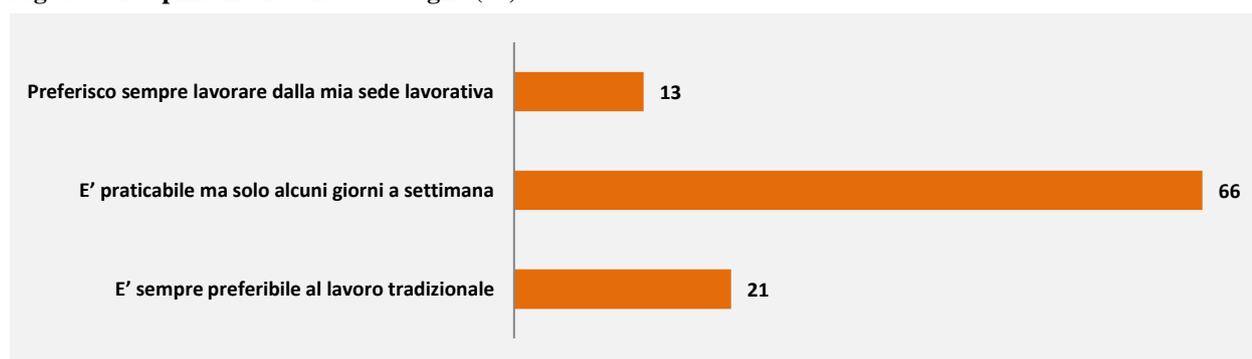
BOX 2. Il CUG del CNR. Conoscenza e opinioni

- Il **71%** dei/delle rispondenti è a **conoscenza del fatto che il CNR è dotato per legge di un CUG** (73% femmine; 69% maschi; la conoscenza aumenta all'aumentare dell'età);
- Il **23%** dei/delle rispondenti è "molto" o "abbastanza" a **conoscenza delle finalità e dei compiti istituzionali del CUG** (il 52% "poco" e il 25% "per niente");
- Il **41%** dei/delle rispondenti esprime "molta" o "abbastanza" **fiducia nel CUG** (il 14% "poco", il 3% "per niente", mentre il 42% non sa esprimere un giudizio);
- Il **60%** dei/delle rispondenti ritiene "molta" o "abbastanza" **incisiva ogni possibile azione del CUG** ai fini del benessere e dell'efficienza del personale CUG (il 14% "poco", il 2% "per niente", mentre il 24% non sa esprimere un giudizio);
- Il **60%** dei/delle rispondenti si fiderebbe "molto" o "abbastanza" della **privacy che potrà garantire il CUG** in caso di denunce relative a discriminazioni, molestie e mobbing (il 33% "poco" e il 7% "per niente");
- Il **9%** dei/delle rispondenti è a conoscenza del fatto che l'Unità di Prevenzione e protezione e la "consigliera di fiducia" dovranno **prevedere di concerto con il CUG attività formative in tema di discriminazioni, molestie e mobbing**.

5. Lavoro agile e conciliazione tra lavoro e famiglia

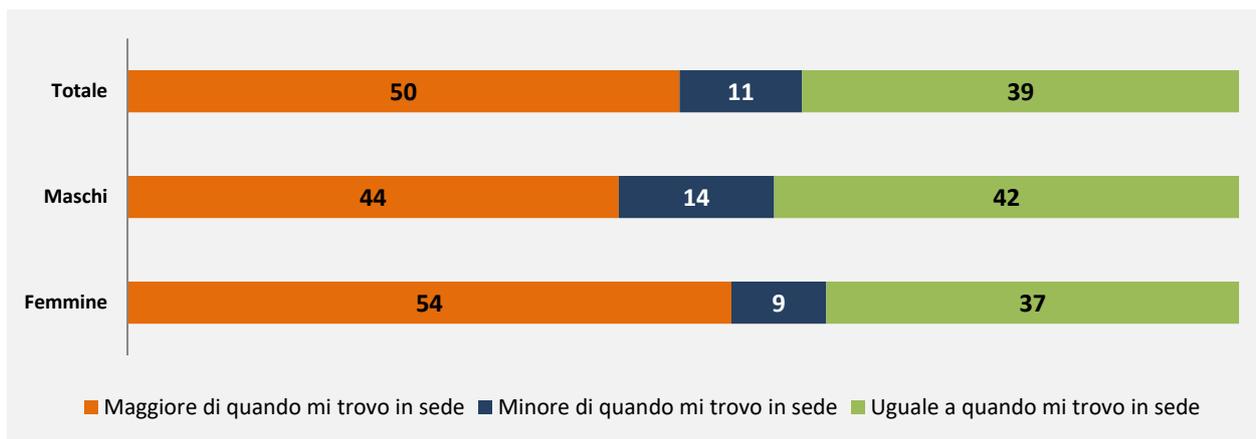
A partire dalla diffusione del Covid-19, il lavoro in modalità agile è diventato una realtà nazionale e si configura ormai come un modus strutturato e riconosciuto di lavoro. A questo proposito, è stato chiesto ai/alle dipendenti di esprimere un parere su tale modalità lavorativa, tenendo in considerazione rischi ed opportunità ad essa correlate. **Più della metà dei/delle rispondenti ritiene che il lavoro agile sia praticabile solo alcuni giorni a settimana**, mentre per circa 2 su 10 è sempre preferibile al lavoro in sede. Una quota residuale degli intervistati e delle intervistate, invece, ha espresso la preferenza di operare sempre dalla propria sede lavorativa (Fig. 5.1). Tale tendenza diminuisce però all'aumentare del titolo di studio: a preferire sempre il lavoro in sede è il 18% di chi possiede un titolo di studio uguale o inferiore al diploma di scuola superiore, il 13% di chi possiede una laurea e il 10% di chi possiede un titolo superiore alla laurea. Tra chi ha figli piccoli (da 0 a 6 anni) la preferenza per il lavoro in sede scende al 5%, mentre si attesta al 15% tra chi ha figli maggiori di 12 anni. In relazione all'inquadramento dei/delle dipendenti, preferisce lavorare sempre dalla propria sede il 17% del personale tecnico, l'11% di quello amministrativo, l'11% dei ricercatori e delle ricercatrici e il 5% dei tecnologi e delle tecnologhe.

Figura 5.1. Opinioni circa il lavoro agile (%)



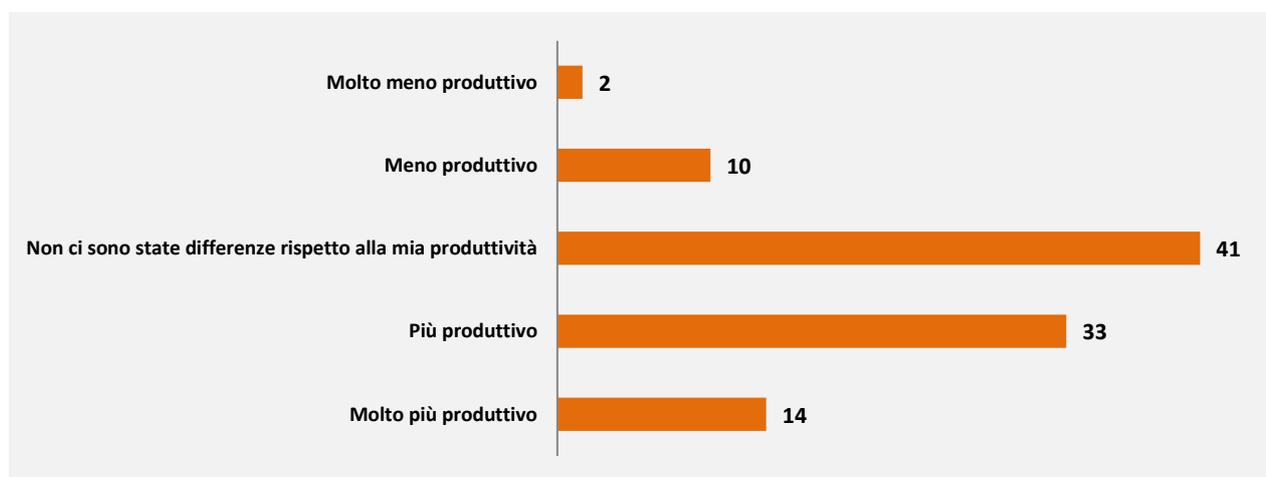
Relativamente alla propria esperienza di lavoro agile, **la metà** dei/delle dipendenti ha dichiarato di aver **lavorato di più rispetto al lavoro in sede**, 4 su 10 non hanno riscontrato differenze in termini di impegno tra le due modalità lavorative, mentre circa 1 intervistato/a su 10 ha affermato di aver lavorato meno in modalità agile (Fig. 5.2). **Hanno lavorato di più le donne** (54% rispetto al 44% degli uomini), mentre non sono state rilevate differenze significative in relazione all'età, al titolo di studio e alla collocazione geografica della sede lavorativa dei/delle rispondenti. Rispetto alla qualifica, ad affermare di aver lavorato meno durante il lavoro agile è il 15% del personale tecnico, il 10% dei ricercatori e delle ricercatrici, il 7% dei tecnologi e delle tecnologhe e il 6% del personale amministrativo.

Figura 5.2. Impegno richiesto dal lavoro agile (% per genere)



In termini di **produttività**, il 47% dei/delle rispondenti ne ha registrato un **incremento**. Ciò ha interessato più le donne (49% contro il 44,5% degli uomini), chi possiede un titolo di studio superiore alla laurea (49%, contro il 47% di chi ha una laurea e il 41% di chi ha un titolo pari o inferiore al diploma) e i tecnologi e le tecnologhe (56% contro il 46% dei ricercatori e delle ricercatrici, il 48% del personale amministrativo e il 43% di quello tecnico). Ad evidenziare una riduzione della produttività in modalità agile è stato invece il 12% degli/delle intervistati/e (Fig. 5.3).

Figura 5.3. Livelli di produttività durante il lavoro agile (%)



Tra le **opportunità offerte dal lavoro agile** svolto durante il periodo successivo al lockdown del 2020, gli aspetti maggiormente indicati dai/dalle rispondenti sono stati il **risparmio di tempo** legato agli spostamenti (82%), una **migliore conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata** (77%) e una maggiore **autonomia gestionale** (48%). Solo il 4% del collettivo ha dichiarato che il lavoro agile non gli ha offerto alcuna opportunità (Fig. 5.4). Inoltre, si evidenzia che chi ha indicato di aver giovato di una maggiore conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata grazie al lavoro agile in 9 casi su 10 ha figli fino ai 12 anni.

Tra i **rischi connessi al lavoro agile**, quelli maggiormente percepiti hanno riguardato le **difficoltà di comunicazione e coordinazione** da remoto con colleghi e colleghe (41%), l'**eccessiva reperibilità**

e dunque il mancato diritto alla disconnessione (33%), l'**esclusione dal flusso di informazioni (31%)** e la **solitudine** (30%). Il 22% del collettivo ha invece dichiarato di non percepire alcun rischio connesso al lavoro agile (Fig. 5.5). Il rischio di difficoltà di comunicazione e coordinazione da remoto, l'esclusione dal flusso di informazioni e la solitudine sono stati percepiti maggiormente da chi ha un titolo di studio superiore alla laurea e dai ricercatori e dalle ricercatrici, mentre il rischio di eccessiva reperibilità è stato rintracciato in misura maggiore tra chi ha un titolo di studio uguale o inferiore al diploma e tra il personale amministrativo.

Figura 5.4. Opportunità offerte dal lavoro agile (%) (risposta multipla)

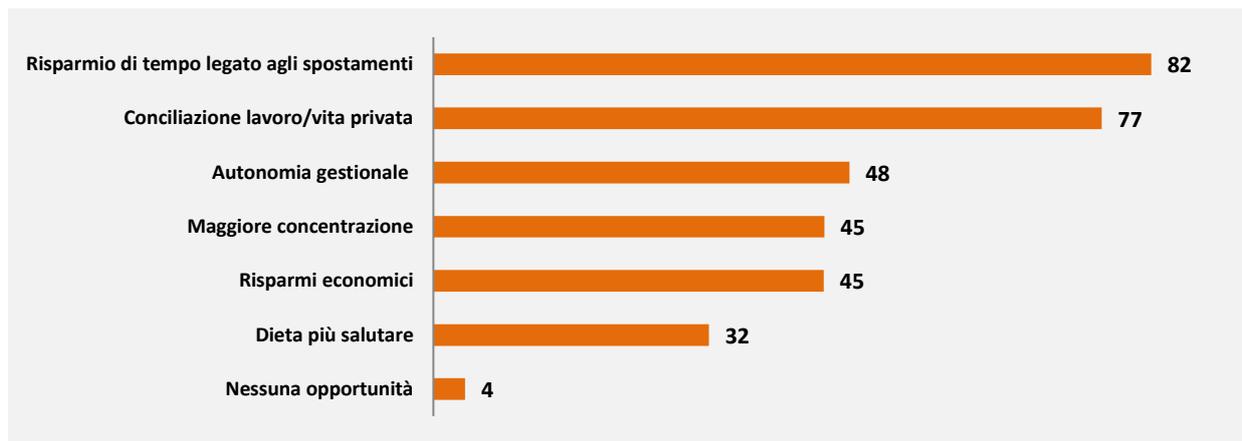
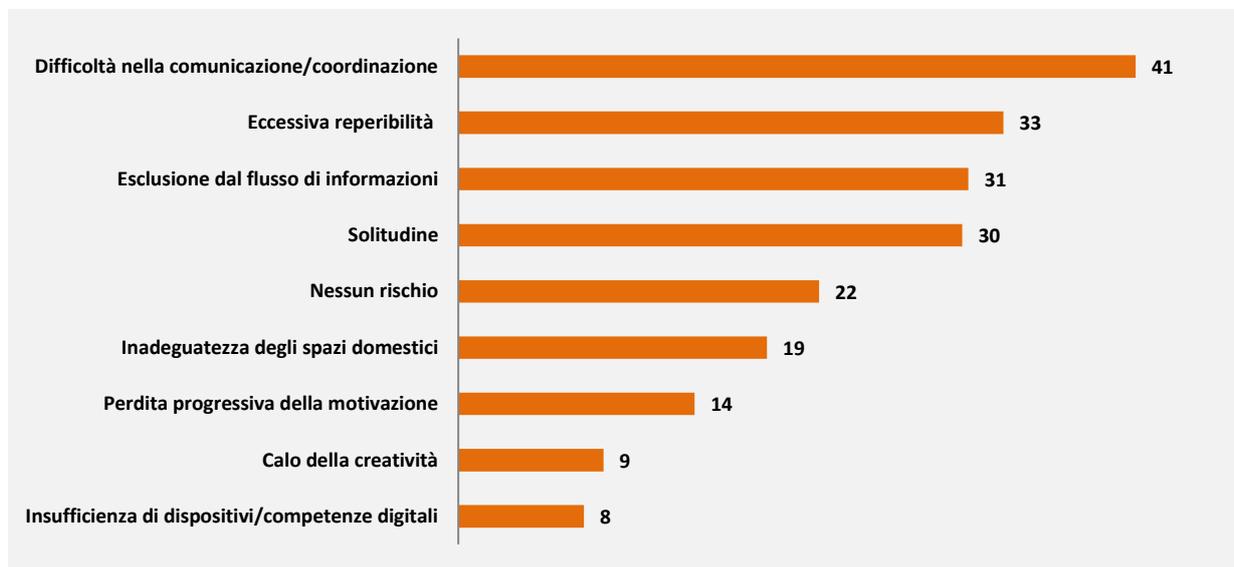


Figura 5.5. Rischi connessi al lavoro agile (%) (risposta multipla)



Al fine di disporre di un giudizio complessivo in merito al **lavoro agile**, è stato chiesto ai/alle rispondenti di indicare quanto fossero **favorevoli** a tale modalità lavorativa mediante l'ausilio di un'apposita scala di misurazione. In una forbice di valori compresi tra zero e dieci - ove zero indicava "per nulla" e dieci "moltissimo - il punteggio medio emerso dal collettivo si attesta su un **valore elevato**: 8,17. A tal proposito, non è stata rilevata alcuna differenza significativa in relazione al

genere, all'età, al titolo di studio, all'inquadramento professionale e alla ripartizione geografica ove insiste la struttura di appartenenza.

L'indagine ha sondato anche l'eventuale presenza di **divari** presso i/le dipendenti in termini di **risorse e competenze informatiche**. A tal fine è stato chiesto se si disponesse di un'adeguata connessione a Internet e di sufficienti dispositivi digitali e competenze per utilizzarli. Solo il 6% dei/delle rispondenti ha dichiarato di non avere una connessione a Internet adeguata, il 9% di non possedere sufficienti dispositivi digitali e il 4% di non avere adeguate competenze informatiche. Se relativamente alla disponibilità di un'adeguata connessione a Internet non sono state rilevate differenze significative tra i/le rispondenti, rispetto al possesso di dispositivi digitali e di competenze informatiche si evidenziano alcune distinzioni. A non possedere sufficienti dispositivi digitali sono soprattutto i/le dipendenti con un titolo di studio uguale o inferiore al diploma (il 17% contro l'8% di chi ha una laurea e il 7% di chi ha un titolo di studio superiore alla laurea) e il personale amministrativo e tecnico (rispettivamente 16% e 14% contro il 7% dei ricercatori e delle ricercatrici e il 6% dei tecnologi e delle tecnologhe). Infine, anche il mancato possesso di sufficienti competenze digitali è stato maggiormente riscontrato tra chi ha un titolo di studio uguale o inferiore al diploma (10% contro il 4% di chi ha una laurea e il 2% di chi possiede un titolo superiore alla laurea) e tra il personale amministrativo e tecnico (rispettivamente 10% e 7% contro il 2% dei ricercatori e delle ricercatrici e il 3% dei tecnologi e delle tecnologhe).

BOX 3. Stereotipi di genere

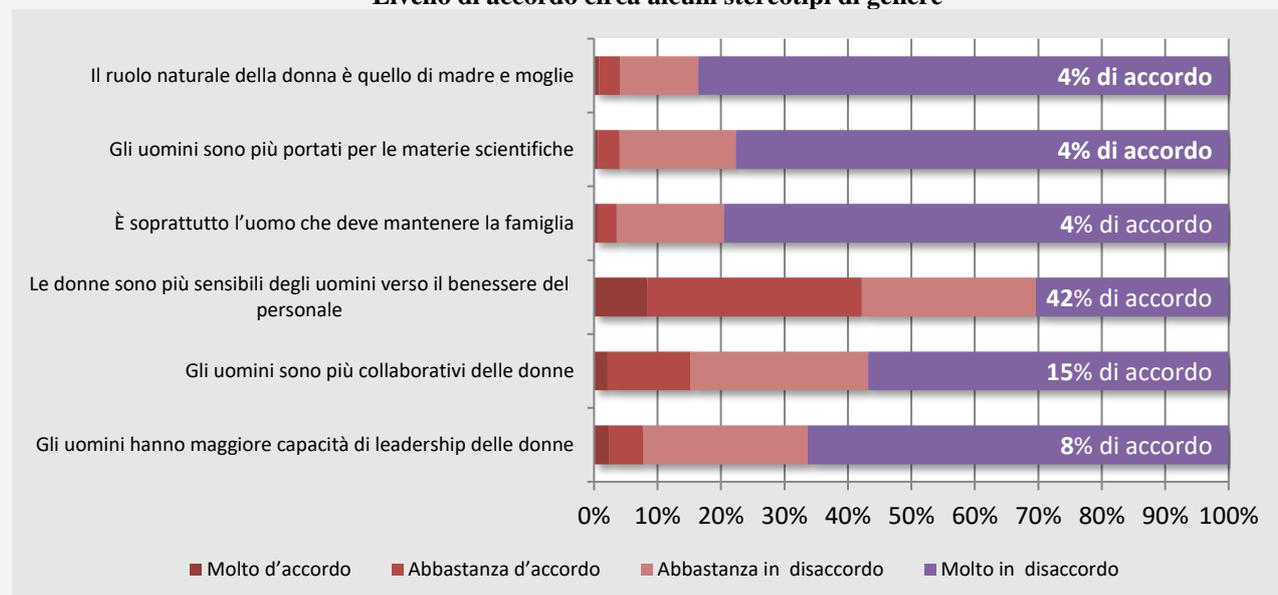
La stereotipia di genere si caratterizza come un condizionamento sociale che si riflette sui rapporti interpersonali anche in ambito lavorativo, sulle dinamiche di conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata e sul lavoro agile. Anche in un contesto come quello del CNR, persiste a tutt'oggi almeno un residuo di stereotipia di genere. Ad evidenziare questa nota negativa sono soprattutto talune opinioni rintracciate tra i dipendenti maschi, e nello specifico tra dipendenti in età più avanzata e con un titolo di studio inferiore alla laurea. Gli stereotipi che in particolare resistono all'interno della comunità del CNR non sono tanto quelli connessi ai cosiddetti ruoli sociali maschili e femminili, quanto piuttosto quelli relativi al contesto e alle dinamiche lavorative.

A tal fine si evidenzia tra i/le dipendenti che:

- il 4% ritiene che il ruolo “naturale” della donna sia quello di madre e moglie;
- il 4% ritiene che gli uomini siano più portati per le materie scientifiche;
- il 4% ritiene che debba essere soprattutto l'uomo a mantenere la famiglia;
- l'8% ritiene che gli uomini abbiano maggiori capacità di leadership delle donne;
- il 15% ritiene che gli uomini siano più collaborativi delle donne;
- il 42% ritiene che le donne siano più sensibili degli uomini verso il benessere del personale.

Questa ultima affermazione connota fortemente la presenza di tali stereotipi all'interno della comunità del CNR, laddove uno dei più classici luoghi comuni sulle distinzioni di genere vuole che debba essere la donna il soggetto più empatico, prosociale e dedito alla cura e all'assistenza dell'“altro”. Ad affermare che le donne sono più sensibili degli uomini verso il benessere del personale sono il 51% delle dipendenti, il 31% dei dipendenti e il 37% di chi non si riconosce nel sistema binario di genere. L'accordo verso questa affermazione aumenta inoltre all'aumentare dell'età e tra chi lavora nel Nord-Est o nel Sud d'Italia, mentre diminuisce tra ricercatori/rici, tecnologi/he e tra chi possiede una laurea o un titolo di studio post lauream.

Livello di accordo circa alcuni stereotipi di genere



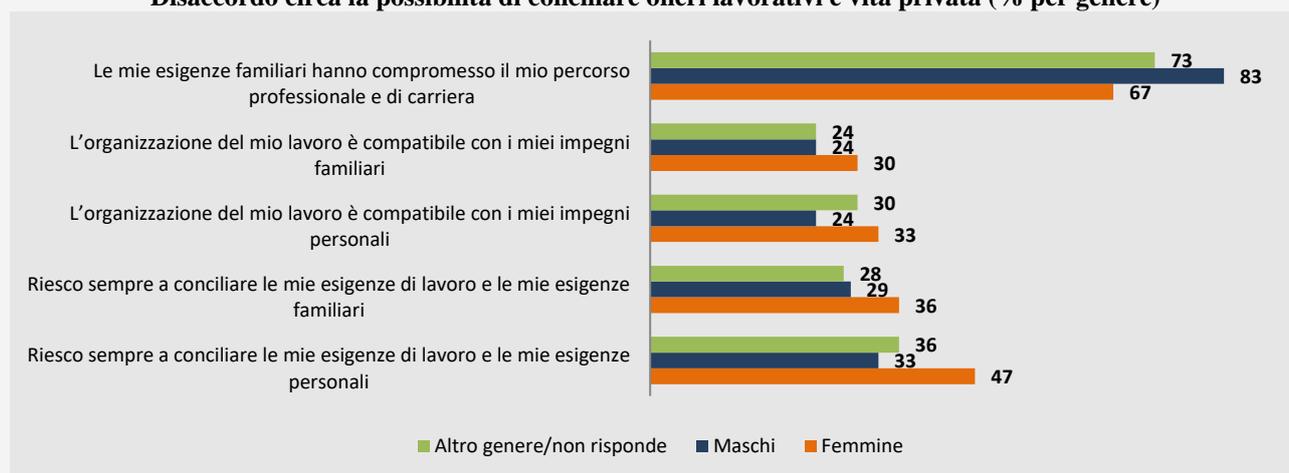
BOX 4. Conciliazione tra lavoro e vita privata

Il tema del lavoro agile è connesso con quello della conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata. A tal fine si evidenzia che tra i/le dipendenti:

- il 41% non riesce sempre a conciliare le esigenze lavorative e personali;
- il 32% non riesce sempre a conciliare esigenze lavorative e familiari;
- il 29% ritiene l'organizzazione del proprio lavoro incompatibile con gli impegni personali;
- il 27% ritiene l'organizzazione del proprio lavoro incompatibile con i propri impegni familiari;
- il 26% ritiene che le proprie esigenze familiari abbiano compromesso il proprio percorso professionale e la carriera;
- il 61% ritiene che non si dovrebbero fissare riunioni oltre le ore 16:00 ai fini della conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Maggiori difficoltà di conciliazione le incontrano le donne e chi non si è identificato con il genere maschile o femminile. Tale differenza di genere è connessa all'iniqua divisione del carico di lavoro domestico non retribuito, che appare ancora per lo più appannaggio delle donne. Infatti, il 39% delle rispondenti, rispetto al 24% dei rispondenti, ritiene che il carico domestico non sia equamente condiviso. La ripartizione dei compiti domestici tra i/le dipendenti ricalca taluni ruoli stereotipati di genere. Le donne si occupano prevalentemente di pulizie domestiche (71% contro il 25% dei maschi), cura dei figli (41% contro il 14% dei maschi) e di altri familiari (23% contro 9% dei maschi), mentre gli uomini si dedicano maggiormente a piccoli lavori di manutenzione (88% contro il 26% delle femmine) e alla gestione amministrativa della casa (72% contro il 54% delle femmine).

Disaccordo circa la possibilità di conciliare oneri lavorativi e vita privata (% per genere)



6. Benessere relazionale e organizzativo

Al fine di indagare la qualità del benessere relazionale e organizzativo tra i dipendenti dell'Ente, è stato chiesto ai/alle rispondenti di esprimere il loro livello di accordo su alcune affermazioni riguardanti sia lo **spirito di cooperazione** tra il personale sia l'**adeguatezza degli spazi di lavoro**. Più di **8 persone su 10** ritengono che ci sia **collaborazione tra colleghi/e** e di essere soddisfatti/e del rapporto con loro. Lo stesso livello di collaborazione non si rileva quando si tratta del rapporto tra il personale e la direzione (57%), mentre circa un/una rispondente su 10 ritiene che le informazioni vengano condivise in particolare tra uomini. Infine, l'**insoddisfazione per i luoghi di lavoro** (spazi, postazioni, luminosità, rumorosità, ecc.) riguarda circa **4 rispondenti su 10** (Fig. 6.1).

Figura 6.1. Accordo con affermazioni relative al benessere relazionale e organizzativo (%)

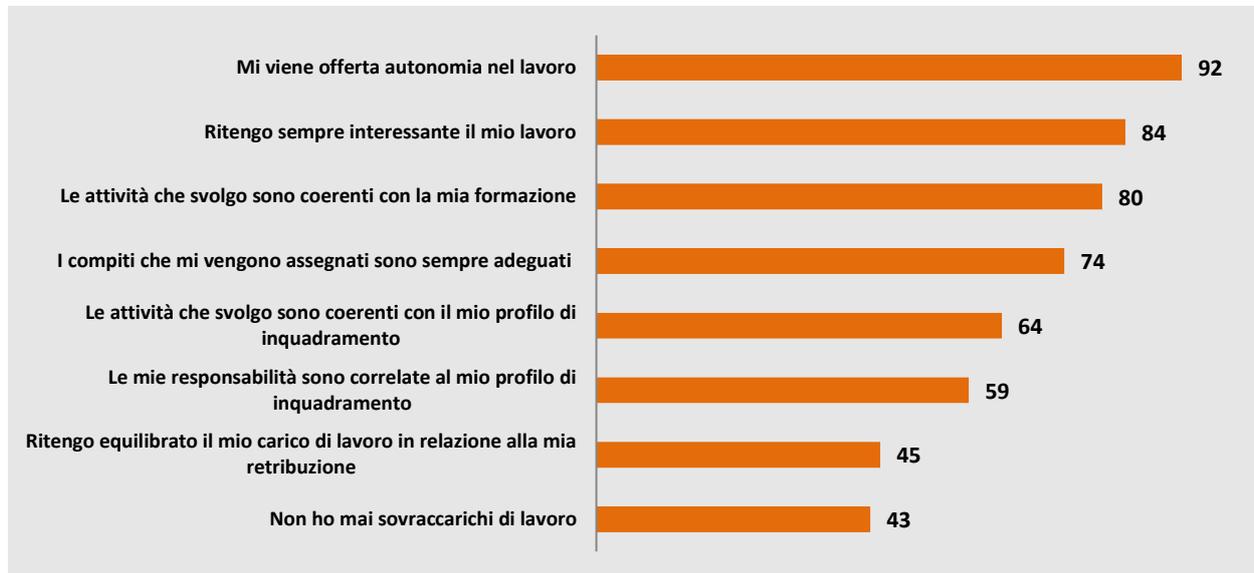


Per conoscere la **qualità del rapporto** che intercorre con **il/la referente più diretto/a**, è stato utilizzato uno strumento particolare, il differenziale semantico, che ha proposto quattro dimensioni di analisi contraddistinte da quattro coppie di aggettivi di significato opposto. Per consentire agli/alle intervistate di esprimersi su ogni dimensione, è stato chiesto di ancorare la propria opinione lungo un asse orizzontale con la possibilità di indicare maggiore vicinanza all'aggettivo preferito agendo su una scala da -3 a +3 (con 0 corrispondente alla neutralità di risposta). I risultati mostrano che la qualità dei rapporti con i/le referenti più diretti/e è **complessivamente positiva**. Questi si presentano **più informali che formali** (1,51), **più collaborativi che autoritari** (1,39), **più pacifici che conflittuali** (1,38) e **più produttivi che improduttivi** (0,88).

Facendo riferimento alle proprie attività lavorative, gli/le intervistate hanno inoltre fornito la loro opinione circa affermazioni relative all'autonomia lavorativa, al carico di lavoro, all'adeguatezza dei compiti svolti e delle proprie responsabilità e infine alla coerenza tra la propria formazione e l'inquadramento professionale. Le affermazioni che hanno raccolto maggiore accordo sono quelle inerenti all'**autonomia lavorativa**, che risulta **diffusamente presente** (92%) e all'**interesse per il**

proprio lavoro (84%), mentre risulta **minore l'accordo** con le affermazioni riguardanti le **attività** e le **responsabilità** connesse al proprio **profilo di inquadramento** (rispettivamente 64% e 59%), **l'equilibrio tra il carico di lavoro e la retribuzione** (45%) e **l'assenza di sovraccarichi lavorativi** (43%) (Fig. 6.2).

Figura. 6.2. Accordo con affermazioni relative all'organizzazione del lavoro (%)



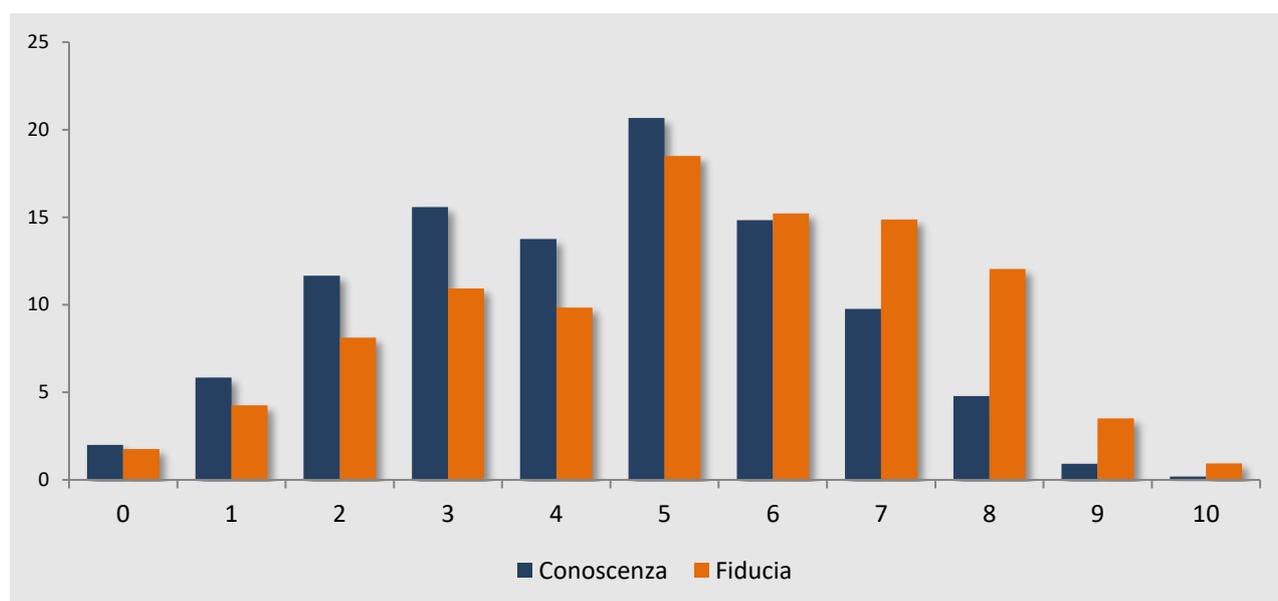
A causa delle esigenze di lavoro, circa **6 rispondenti su 10 hanno dichiarato di lavorare sempre o spesso in orario extra-lavorativo** diurno durante i giorni feriali, **3 su 10 di farlo sempre o spesso durante i festivi e le ferie**, mentre circa **1 su 10 di lavorare sempre o spesso di notte**. Il quadro non subisce variazioni significative analizzando i dati in relazione al genere, all'età o alla ripartizione geografica della sede lavorativa. Diversamente, lo scenario si modifica in relazione al titolo di studio e al profilo di inquadramento: **la quota di chi lavora in orario extra lavorativo cresce sempre al crescere del titolo di studio** e tra i/le dipendenti inquadrati/e come **ricercatori e ricercatrici**.

Infine, in merito alle relazioni che intercorrono tra la rete scientifica e l'amministrazione, **6 rispondenti su 10** ritengono che ricercatori e ricercatrici e tecnologi e tecnologhe **non comprendano sempre i vincoli operativi dell'amministrazione**, **5 su 10** non pensano che l'amministrazione operi sempre al meglio per andare incontro alle esigenze della ricerca e **3 su 10** percepiscono rete scientifica e mondo amministrativo come realtà del tutto distanti tra loro.

7. Corporate reputation

Il CNR è il più grande e articolato ente pubblico di ricerca italiano, ma i/le rispondenti ritengono che **non sempre sia conosciuto dai cittadini e che non sempre goda della loro fiducia**. Alla domanda su quale sia il livello di conoscenza del CNR da parte dei cittadini, su una scala con valori compresi tra un minimo di zero e un massimo di dieci, la media delle risposte è pari a 4,40, con una moda pari a 5. Analizzando invece le risposte alla domanda relativa alla fiducia che si ritiene i cittadini abbiano nei confronti del CNR, il valore medio delle risposte, declinate sempre sulla medesima scala suindicata, è pari a 5,18, con la medesima moda (Fig. 7.1).

Figura. 7.1. Opinioni circa la conoscenza e la fiducia dei cittadini nei confronti del CNR

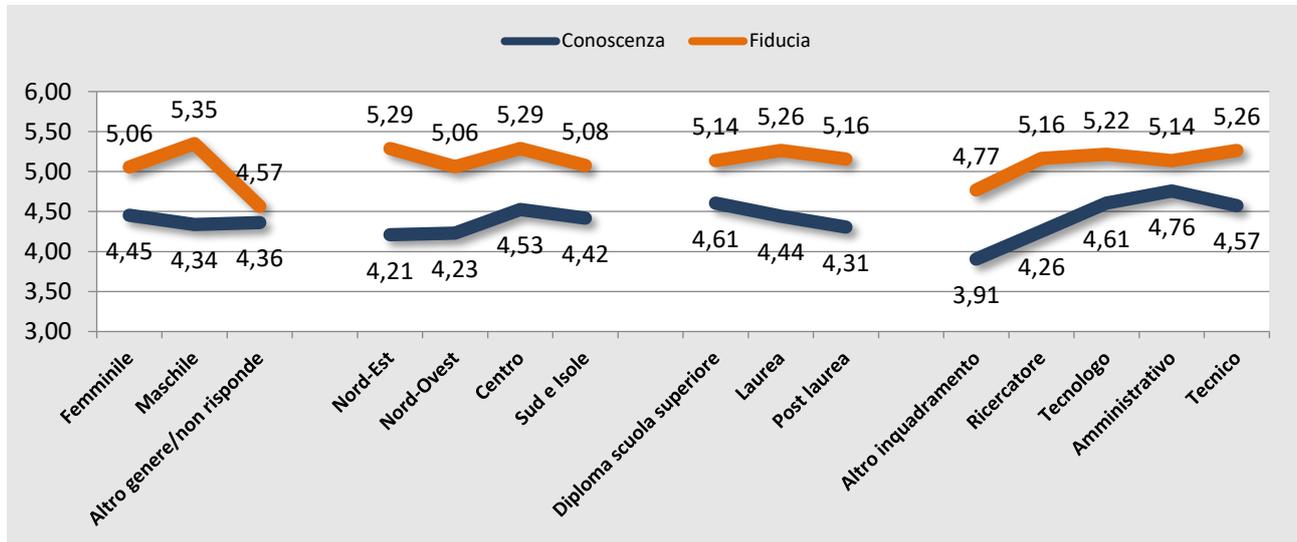


I valori medi di queste risposte, analizzati distinguendo le categorie di intervistati/e, mostrano opinioni dissimili tra uomini, donne e chi rispetto al genere ha indicato “Altro/non risponde”. I maggiori divari relativamente alle dimensioni “conoscenza” e “fiducia” si rilevano per genere, aree geografiche (chi lavora nel Centro d’Italia ha percezione di una maggiore conoscenza e fiducia verso il CNR, mentre chi lavora nel Nord-Est ritiene che i cittadini abbiano del CNR più fiducia che conoscenza), livello di istruzione (al suo aumentare diminuisce la percezione della conoscenza del CNR da parte dei cittadini) e tipologia di inquadramento (è più il personale tecnico e amministrativo a ritenere che ci sia diffusa conoscenza e fiducia verso il CNR) (Fig. 7.2).

Entrando nello specifico dell’immagine pubblica del CNR, secondo l’opinione degli/delle intervistati/e l’Ente è **noto** soprattutto in ragione della sua **multidisciplinarietà** (94%), perché **contribuisce al prestigio dell’Italia nella scienza** (92%) e per le sue **collaborazioni internazionali** (92%). Questo quadro non è tuttavia esente da criticità: innanzitutto si rileva che il CNR **dovrebbe ricevere maggiori finanziamenti** (96%), non lo si ritiene ad un livello superiore rispetto ad altri Enti di ricerca internazionali (80%) o italiani (55%), né completamente indipendente (58%) e né che sia guidato da dirigenti di ottimo livello (64%) (Fig. 7.3). La reputazione percepita migliora leggermente

analizzando la ripartizione geografica di afferenza della struttura di lavoro, e nello specifico scendendo da Nord a Sud d'Italia, mentre peggiora sempre tra ricercatori/rici e tecnologi/he.

Figura. 7.2. Opinioni circa la conoscenza e la fiducia dei cittadini nei confronti del CNR (risposte per categorie di rispondenti/e)

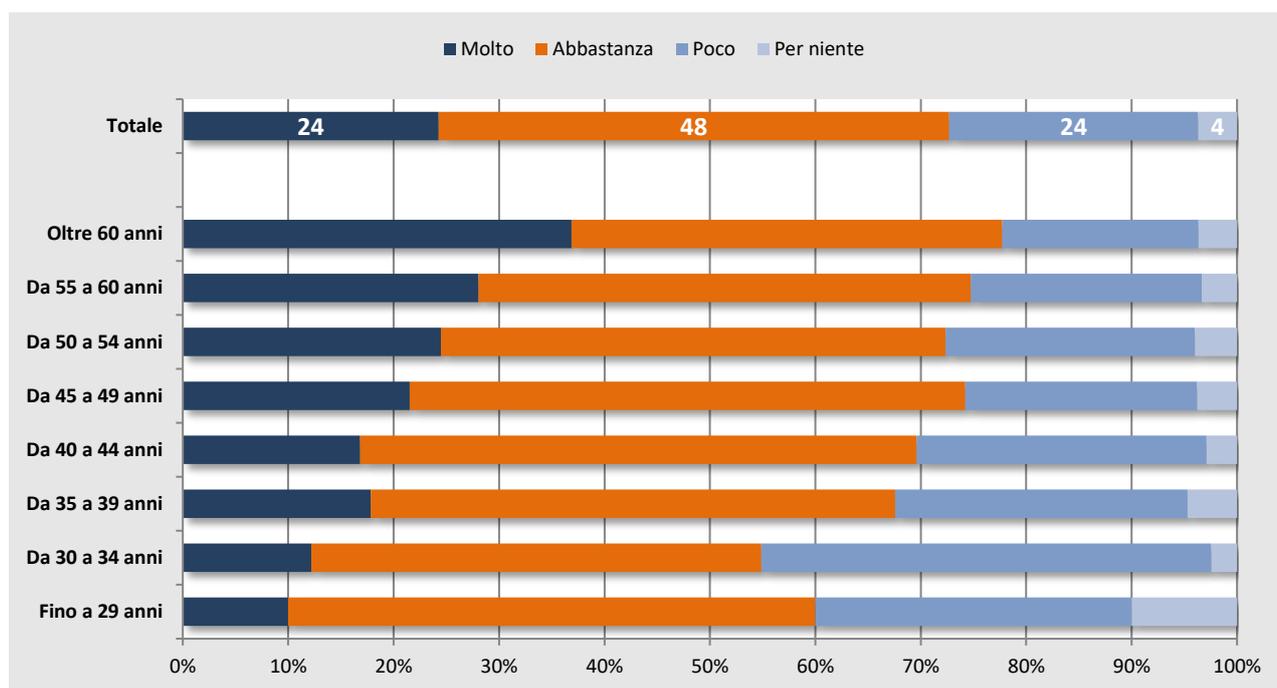


Rispetto al senso di appartenenza, **i/le rispondenti si sentono parte della comunità del CNR** nel 72% dei casi. Tale dichiarazione è espressa con maggiore frequenza all'aumentare dell'età; un fatto che potrebbe testimoniare il crescere di tale senso all'aumentare dell'anzianità di servizio e dunque della conoscenza delle dinamiche scientifiche, organizzative e politiche che contraddistinguono l'Ente (Fig. 7.4).

Figura. 7.3. Accordo circa affermazioni relative all'immagine del CNR (%)

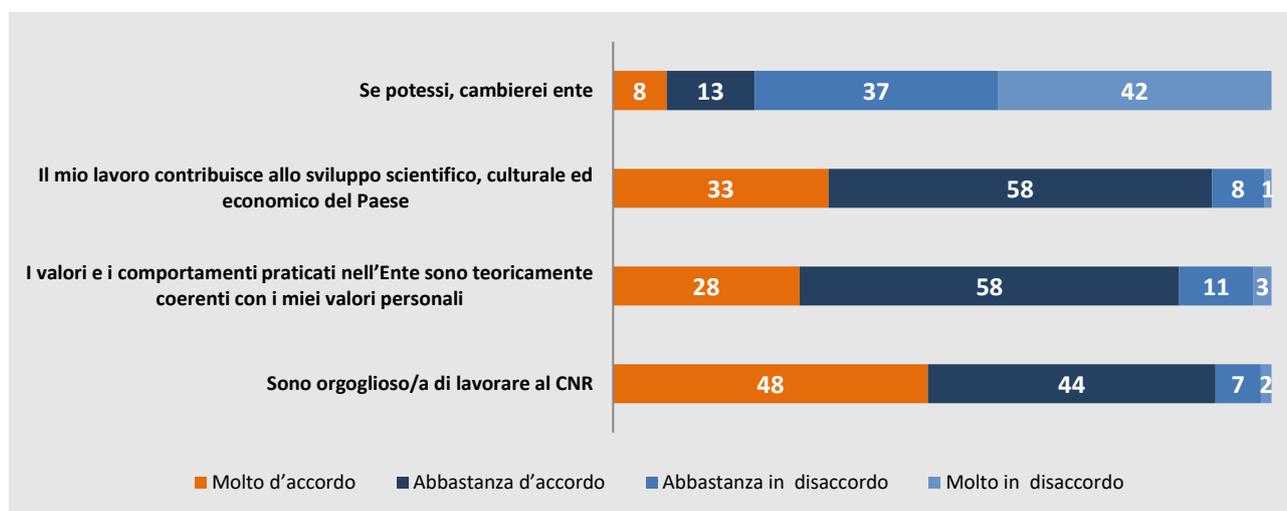


Figura. 7.4. Senso di appartenenza alla comunità del CNR (% per classi di età)



Sempre in relazione al medesimo tema, ai/alle rispondenti sono state sottoposte quattro affermazioni ai fini di rilevare il relativo grado di accordo. Nella maggior parte dei casi, i/le dipendenti si dichiarano **orgogliosi/e di lavorare al CNR** (in particolare chi lavora nel Sud d'Italia, il personale tecnico e chi possiede un titolo di studio inferiore alla laurea). In molti/e concordano circa il fatto che **il loro lavoro contribuisca allo sviluppo scientifico, culturale ed economico del Paese** (soprattutto i ricercatori e le ricercatrici e chi possiede un titolo di studio superiore alla laurea) e, allo stesso modo, molti/e hanno dichiarato che i **valori e i comportamenti praticati nell'Ente sono in linea con i propri** (si segnala però in questo caso un'elevata frequenza di risposta sulla modalità "abbastanza d'accordo"). Infine, solo in pochi/e hanno affermato che vorrebbero trasferirsi in un altro Ente (soprattutto i più giovani) (Fig. 7.5).

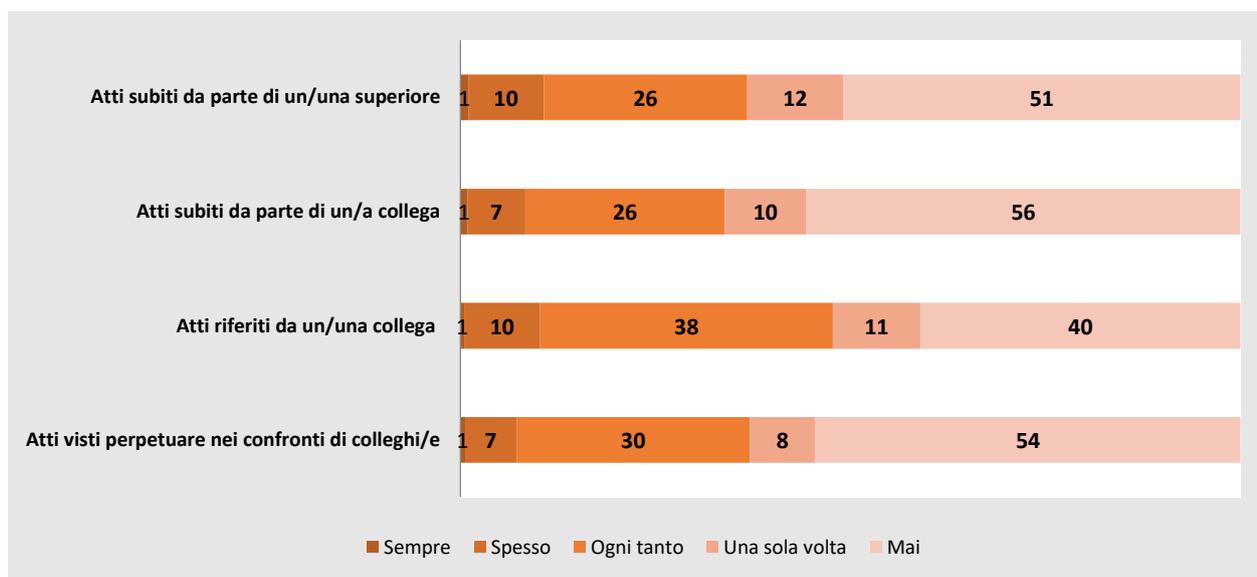
Figura. 7.5. Livello di accordo circa affermazioni relative al senso di appartenenza alla comunità del CNR (%)



8. Discriminazioni, molestie e mobbing

Nel corso dell'attività lavorativa presso il CNR, **circa la metà** dei/delle **rispondenti** ha almeno una volta **subito umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento o emarginazione** per opera di un/una superiore o di un/una collega. Analogamente, **oltre il 50%** dei/delle rispondenti ha **assistito a tali atti perpetrati a danno di colleghi/e**. Ancor maggiori sono gli atti riferiti ai/dalle rispondenti da altri colleghi/e oggetto di molestie. Più nello specifico, circa **un dipendente su quattro** ha subito tali atti da un/una superiore o da un/una collega **“ogni tanto”** e **uno su dieci “spesso”** (Fig. 8.1).

Figura 8.1. Atti di umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento ed emarginazione subiti, conosciuti o a cui si è assistito (%).



L'analisi delle molestie denunciate mostra una **tendenza** sostanzialmente **crescente all'aumentare dell'età** e pertanto, molto probabilmente, correlata all'anzianità di servizio. Il genere discrimina più di ogni altra variabile questi fenomeni di violenza. In tutti i casi analizzati **i maschi presentano una minore ricorrenza delle femmine**, sebbene le **maggiori vittime** si ritrovino **tra chi non si riconosce nel binarismo di genere**. Analogamente, in questo ultimo gruppo si ritrovano più testimoni di tali atti e anche i soggetti a cui maggiormente vengono confidate le molestie (Fig. 8.2). Non presentando i dati scostamenti significati in relazione a titolo di studio, ripartizione geografica lavorativa e inquadramento, il **fenomeno** appare **complessivamente endemico**.

Tra le **motivazioni** attribuite dalle vittime a riguardo degli atti subiti spiccano quelli relativi alle **capacità professionali**. Il **successo** e il possedere **oggettive competenze professionali** appaiono fattori che innescano i fenomeni analizzati. A scaturirli è anche l'**appartenenza a settori disciplinari diversi da quelli dei/delle colleghi/e** e il **possedere specifiche opinioni scientifiche**. L'**identità di genere** si caratterizza invece come il quarto fattore che scaturlisce discriminazioni e molestie (Fig. 8.3). Maggiormente discriminate per la propria identità di genere sono le donne (26% contro il 2%

degli uomini), mentre sono maggiormente **gli uomini che si dichiarano vittime prevalentemente a causa delle proprie convinzioni scientifiche** (33% contro il 20% delle donne).

Diversamente dalle motivazioni, le **conseguenze** di atti di umiliazione, maltrattamento, discriminazione, isolamento o emarginazione sono articolate e variano da atteggiamenti e comportamenti che vengono posti in atto dalle/dagli attori e che riguardano l'**ignorare suggerimenti lavorativi** delle vittime, ma anche l'**esclusione dal flusso delle informazioni**, il **compromettere** le chance di **carriera**, il **disconoscere contributi** professionali, fino ad arrivare a **imposizioni e negazioni di varia tipologia** (Fig. 8.4). Il 35% degli/delle intervistati/e ha inoltre dichiarato di aver **assistito ad eventi molesti senza che le vittime si rendessero conto** della gravità di tali atti (al 29% ciò è capitato “spesso” o “talvolta”).

L'indagine ha approfondito l'esame degli atti discriminatori, di molestia o mobbing più diffusi al CNR aventi come **vittime le donne**. Tra i principali, sono emerse forme di esclusione e **pregiudizio nello sviluppo della carriera** - fenomeno che testimonia la presenza di una segregazione verticale dovuta alla presenza di stereotipi di genere e dunque rievoca la metafora del “soffitto di cristallo” -, ma anche l'**attribuzione di compiti impropri o demotivanti** nonché **commenti sull'aspetto fisico**, sul **corpo**, sull'**abbigliamento**, sulla **sessualità** (Fig. 8.5).

Figura 8.2. Atti di umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento ed emarginazione subiti, riferiti o a cui si è assistito almeno una volta (% per genere)

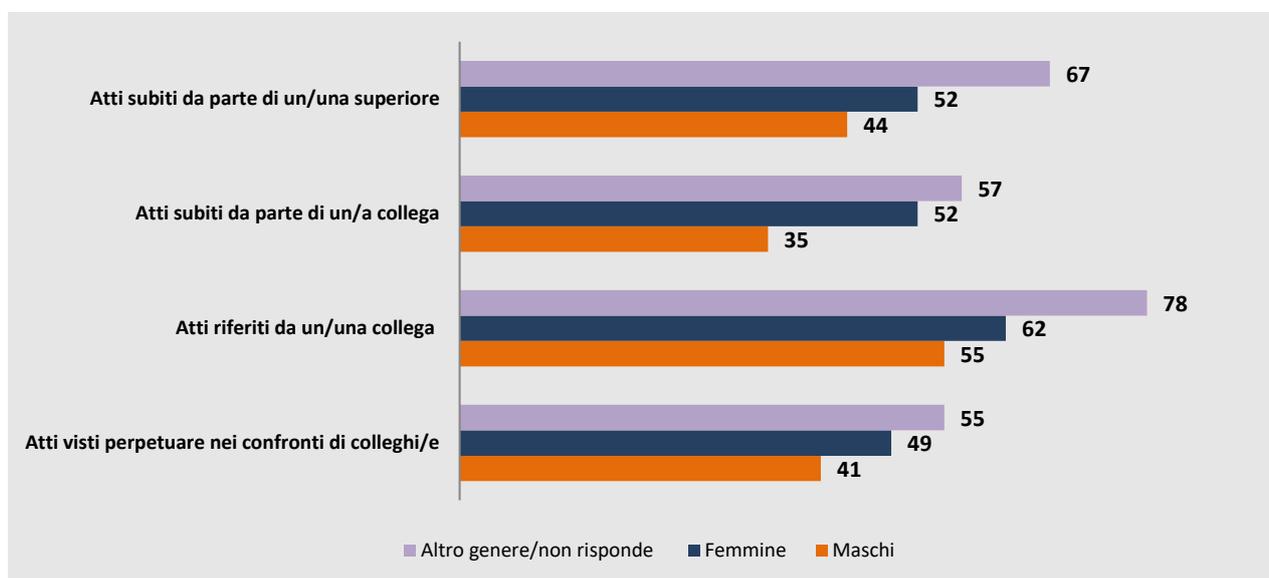


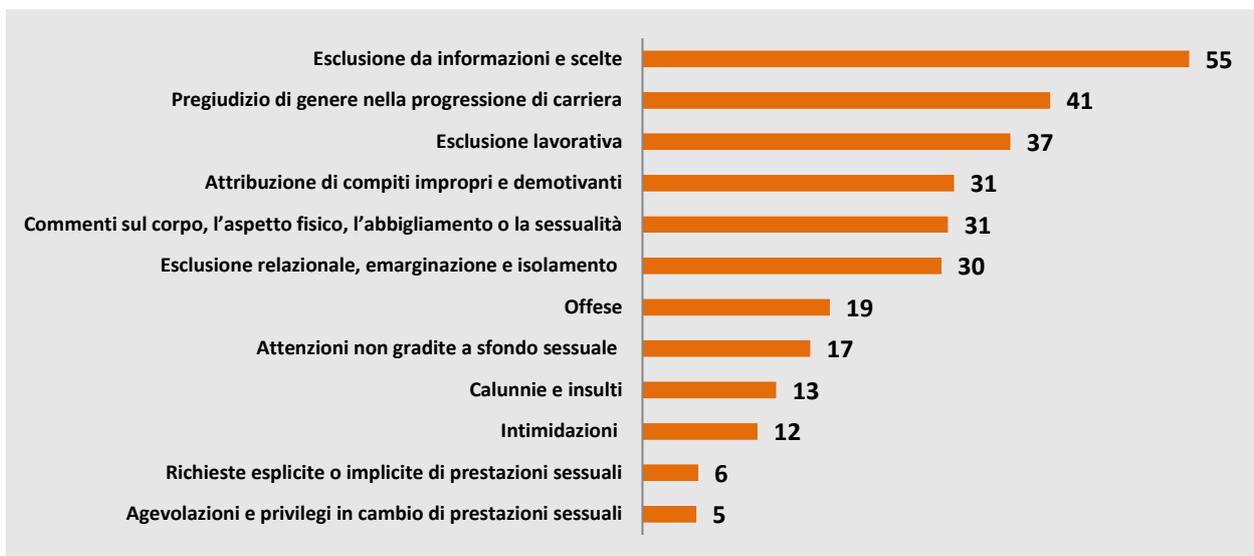
Figura 8.3. Motivazioni per le quali si sono subiti atti di umiliazione, maltrattamento, discriminazione, isolamento ed emarginazione (% per risposta multipla).



Figura 8.4. Conseguenze di atti subiti di umiliazione, maltrattamento, discriminazione, isolamento ed emarginazione (% per risposta multipla).

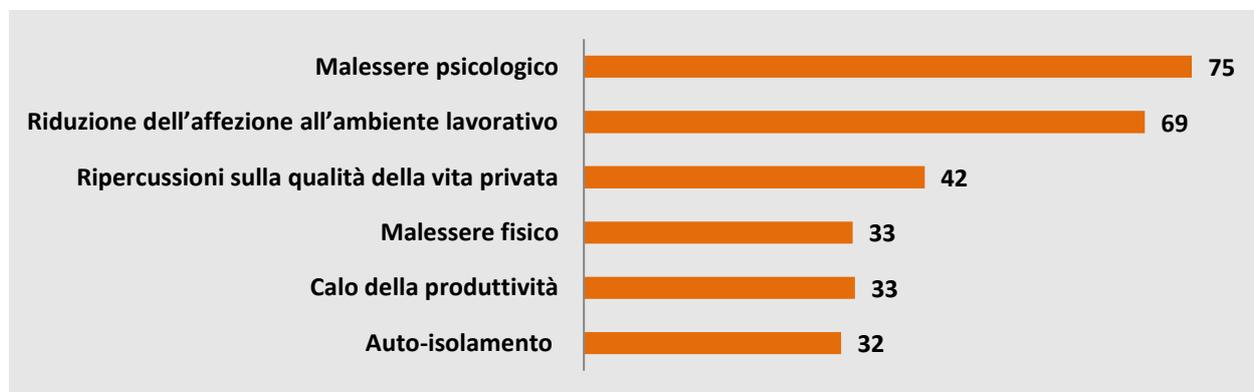


Figura 8.5. Atti discriminatori, di molestia o mobbing più diffusi al CNR aventi come vittime le donne (% per risposta multipla).



Entrando nello specifico del problema del **mobbing**, tale fenomeno appare **relativamente meno frequente** al CNR rispetto a quanto finora analizzato. Il mobbing è contraddistinto da un insieme di atti, atteggiamenti e comportamenti persecutori, aggressivi, denigratori e vessatori che hanno la caratteristica di essere reiterati nel tempo. Il **28%** degli/delle intervistati/e è stato **vittima** di mobbing **almeno una volta** (5% “spesso”; 12% “ogni tanto”; 11% “una sola volta”). Le principali vittime di mobbing si rintracciano tra chi non si riconosce nel sistema binario di genere (47%), seguiti dalle donne (32%) e infine dagli uomini (23%). In questo caso si segnala che il fenomeno appare maggiormente diffuso nelle strutture del CNR presenti nel Sud, nelle isole, e nel Centro d’Italia (24% Nord-Est; 21% Nord-Ovest; 27% Centro; 34% Sud e isole). Anche il subire mobbing produce conseguenze eterogenee, tra le quali primeggia il **malessere psicologico**, la **riduzione dell’affezione dall’ambiente lavorativo** e **ripercussioni** che si estendono **oltre la sfera di vita lavorativa** (Fig. 8.6).

Figura 8.6. Conseguenze del mobbing a livello personale (% per risposta multipla).



Secondo i/le rispondenti, il **mobber** può essere **indistintamente uomo o donna** (77%); per il 18% è però per lo più uomo e per il 5% per lo più donna. Rispetto all’inquadramento, **quasi nella metà dei**

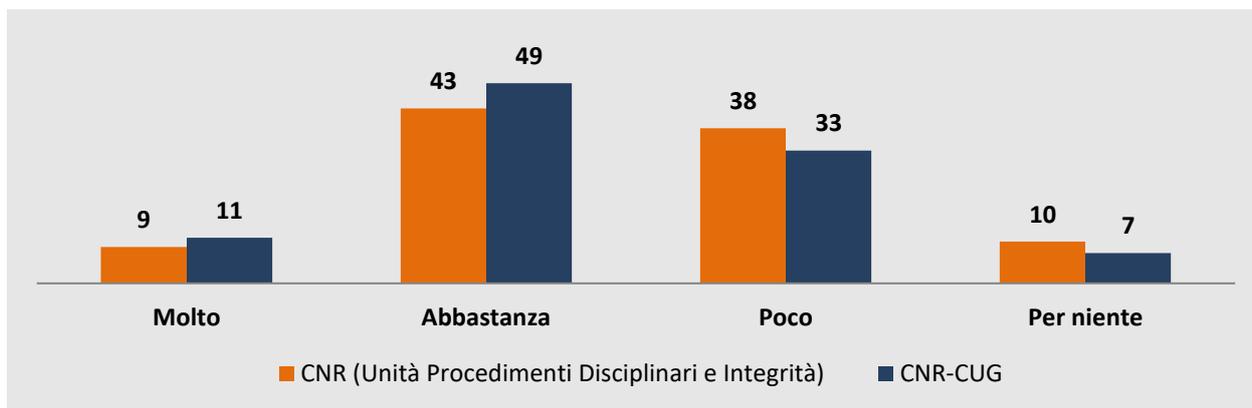
casi il mobbing è esercitato da direttori/rici o dirigenti di struttura (48%), e a seguire da ricercatori/rici (28%), dal personale di amministrazione (14%) e tecnico (6%) e infine da tecnologi/he (5%). Secondo i/le dipendenti, anche la **vittima di mobbing non ha solitamente una definita caratterizzazione di genere**. Può essere sia uomo sia donna nel 76% dei casi, ma c'è chi sostiene che sia prevalentemente donna (22%) o uomo (2%). **Principali vittime** di mobbing sono invece i **ricercatori** e le **ricercatrici**, categoria seguita dal personale tecnico e amministrativo e dai tecnologi e dalle tecnologhe. Solo residuale è invece la quota dei soggetti che sostengono che vittime di mobbing siano direttori/rici o dirigenti di struttura.

Come si sono comportati i dipendenti nel momento in cui si sono resi conto di essere soggetti al mobbing? Nella stragrande maggioranza dei casi **non hanno segnalato il problema a nessuno** (60%). Chi l'ha fatto, però, si è rivolto prevalentemente al/alla proprio/a **Direttore/rice** (28%) e un **sindacato** (19%). Tra chi ha esposto denuncia di quanto subito è solo il 21% che ritiene che i propri diritti siano stati opportunamente difesi (3% "molto"; 18% "abbastanza"), mentre la maggior parte dei/delle rispondenti si è sentita "poco" o "per niente tutelata (rispettivamente 42% e 37%). Dopo aver subito discriminazioni, molestie o mobbing è comunque frequente l'adozione di un comportamento teso a **lasciare passare del tempo affinché la situazione possa risolversi da sé** (33%), così come la scelta di **evitare di denunciare l'accaduto** (25%).

Secondo i/le rispondenti, **per contrastare discriminazioni, molestie e mobbing** al CNR è necessario innanzitutto istituire una figura di riferimento che sia garante della privacy ai fini della denuncia di tali atti (**consigliere/a di fiducia**) (56%), realizzare quindi **corsi di formazione** per la **dirigenza** (42%) e per il **personale** (41%) - si precisa a tal riguardo che il 67% degli/delle intervistati/e si dichiara disposto a seguire un corso di formazione in tema di discriminazioni, molestie e mobbing sul posto di lavoro -, ma anche **applicare i codici di comportamento esistenti** (40%) e diffondere nelle sedi di lavoro un prontuario circa discriminazioni, molestie e mobbing (36%). C'è infine chi ritiene che tale contrasto debba passare attraverso una facilitazione nei trasferimenti da una struttura a un'altra (25%) e mediante l'accesso al lavoro agile o al telelavoro in uno stretto lasso di tempo (21%).

Il **livello di fiducia** verso la **privacy** che potrà garantire l'**Unità Procedimenti Disciplinari e Integrità** o il **CUG** in caso di denuncia di discriminazioni, molestie e mobbing è **positivo per circa la metà dei/delle rispondenti**, sebbene si evidenzia una minore diffidenza nei confronti del CUG (Fig. 8.7).

Figura 8.7. Livello di fiducia rispetto alla tutela della privacy in caso di denuncia di discriminazioni, molestie o mobbing verso l'Unità Procedimenti Disciplinari e Integrità e il CUG (%)



Concludendo, si evidenzia una **scarsa conoscenza da parte dei/delle rispondenti delle procedure e delle azioni attuate e in previsione di attuazione in tema di discriminazioni, molestie e mobbing nell'ambito del CNR**. Tra i soggetti rispondenti, **solo il 24% saprebbe a chi rivolgersi** qualora avesse bisogno di supporto, consulenza o informazioni in merito a tali problematiche; **solo il 33%** è a conoscenza del fatto che il CNR è dotato di un **Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie**; **solo il 13%** è a conoscenza del fatto che tale codice prevede l'apertura di uno **“sportello di ascolto”** per supportare le vittime di tali atti; **solo il 9%** è a conoscenza del fatto che tale codice prevede l'istituzione di una **“consigliera di fiducia”** con la funzione di consulenza ed assistenza del personale vittima di discriminazioni, molestie e mobbing.

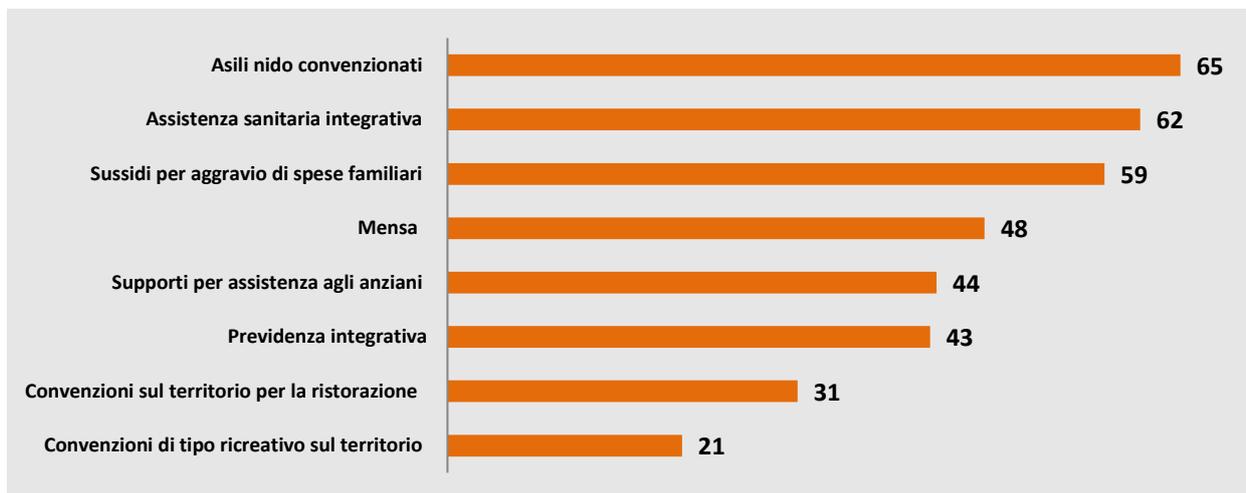
9. Opinioni circa i vertici e la politica del CNR

L'indagine ha sondato le opinioni dei/delle dipendenti relative a servizi di welfare aziendale, alla fiducia sistemica - ovvero verso figure e organismi del CNR e istituzioni con ruolo politico a livello nazionale -, all'incisività dei vertici dell'Ente ai fini del benessere e dell'efficienza del personale e altri giudizi in merito ad aspetti amministrativi, politici e priorità del CNR.

Rispetto ai **servizi di welfare** che si ritengono **prioritari**, i più richiesti sono gli **asili nido** (65%), soprattutto da parte di chi ha figli piccoli, dei più giovani e delle donne (l'esigenza di tali strutture è stata manifestata anche da chi non ne ha un bisogno diretto). L'**assistenza sanitaria integrativa** si configura come un altro nodo cruciale in quanto indicato da molti/e dipendenti (62%). A tal riguardo si segnala che lo stesso tema ricorre anche nel campo a libera compilazione, ove molti/e intervistati/e hanno indicato che è un **servizio da migliorare**, proprio in considerazione della sua importanza. Seguono in questa graduatoria i **sussidi per spese familiari** (59%), che risultano più importanti per chi ha una famiglia numerosa e per il personale tecnico e amministrativo. Le voci meno selezionate sono quelle relative a servizi di tipo ricreativo o ristorazione sul territorio, che sono ritenute meno importanti soprattutto dalle donne (Fig. 9.1). Infine, tra le voci non presenti in questa lista ma indicate

nel campo a libera compilazione si ritrovano le **agevolazioni per il tragitto casa/lavoro**; un tema che tuttavia evidenzia esigenze dissimili presso i/le rispondenti. Oltre a ciò, sono state raccolte richieste per la conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata, in tema di flessibilità di orario lavorativo e relative a benefit economici o di altra natura per chi ha figli in corso di studio o genitori anziani da accudire.

Figura 9.1. Servizi di welfare aziendale ritenuti prioritari (% per risposta multipla)



Rispetto al tema della **fiducia sistemica**, le uniche due figure del CNR che superano la metà dei consensi sono i/le **direttori/rici o dirigenti della propria struttura** e la **Presidente** (rispettivamente 65% e 63%). A seguire, i maggiori livelli di fiducia vengono attribuiti al **rappresentante del personale nel CDA** (47%), al **Consiglio scientifico** (47%) e dunque al **Direttore generale** (42%). La maglia nera di questa classifica va al MUR, ai sindacati e al governo italiano, delineando la presenza di un **alto tasso di sfiducia verso gli organi di governo nazionali e verso le organizzazioni a tutela dei lavoratori** all'interno della comunità del CNR. Si posizionano invece a metà classifica il **CUG** e il **sindacato di appartenenza** (41%) (Fig. 9.2).

In tema di opinioni circa l'**incisività dell'agire di talune figure e organismi del CNR** ai fini del benessere e dell'efficienza del personale, le quote rilevate si elevano complessivamente confermando alla **Presidente** un posto di assoluto rilievo (82%) (soprattutto a giudizio delle dipendenti). Segue in questa classifica il **Direttore Generale** (81%), che recupera posizioni rispetto al precedente sondaggio in tema di fiducia, mentre fanalino di coda è il **Consiglio scientifico**, che è l'unico organismo del CNR a non raggiungere la metà dei giudizi favorevoli (46%). Nello specifico caso di questa dimensione di analisi, il **CUG** si attesta in quarta posizione (60%), delineando l'esistenza di concrete aspettative da parte dei/delle dipendenti nei confronti di un organismo interno all'amministrazione, ma terzo e imparziale, che però, come precedentemente analizzato, non gode ad oggi di una elevata fiducia complessiva (Fig. 9.3). Si segnala peraltro che il CUG ha totalizzato le maggiori frequenze di risposta sulla modalità "non so" sia relativamente alla fiducia (42%) sia a riguardo del giudizio verso l'incisività del suo possibile agire (24%). Ciò, testimonia la presenza tra

i/le dipendenti di una importante quota di persone incerte o che non dispongono delle necessarie informazioni per esprimere un giudizio, e pertanto prefigura una relativa conoscenza del CUG.

Figura 9.2. Livelli di fiducia verso figure e organismi del CNR e nazionali (% di “molto” e “abbastanza”)

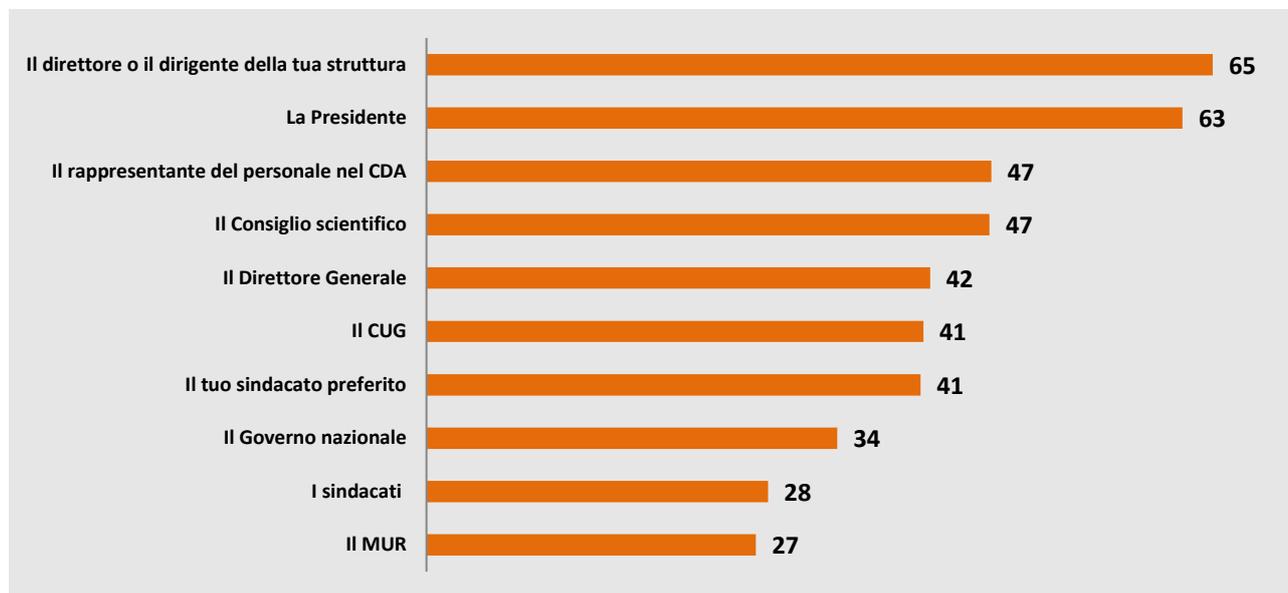
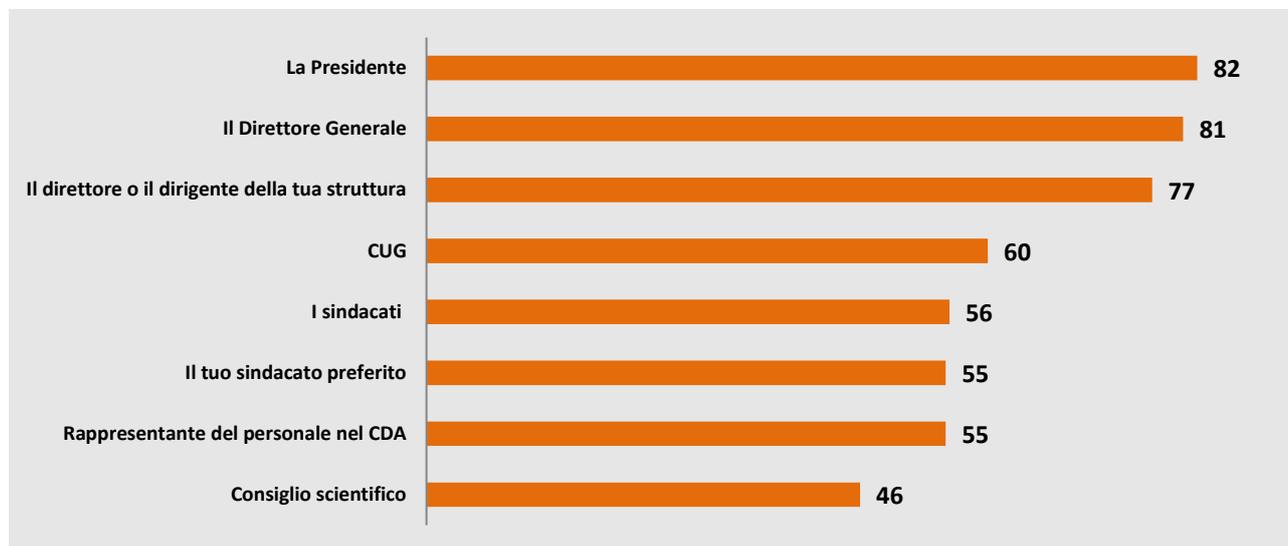


Figura 9.3. Opinioni circa l’incisività figure e organismi del CNR ai fini del benessere e dell’efficienza del personale (% di “molto” e “abbastanza”)



Un’ulteriore questione affrontata dall’indagine ha riguardato alcune **opinioni in merito ad aspetti specifici e attuali dell’amministrazione del CNR**, ovvero aspetti che incidono sul benessere organizzativo. Il tema emerso con maggiore forza è l’eccesso di **burocrazia** che affligge l’Ente secondo pressoché tutti/e i/le rispondenti (95%). A seguire, si sottolinea l’**inadeguato sostegno delle progressioni di carriera** (93%), la **scarsa trasparenza e imparzialità nei meccanismi di carriera** (91%) e lo **scarso sostegno da parte dell’amministrazione centrale del CNR alle esigenze operative degli Istituti** (91%). Questo ultimo aspetto, presumibilmente, è stato richiamato perché si

ritiene che **manchi una concreta conoscenza** di tali esigenze operative (90%) e che si soffra di uno **scollamento tra sede centrale e rete di ricerca** (90%). All'elenco delle precedenti questioni critiche, che sono state indicate da **almeno 9 dipendenti su 10**, si aggiunge infine la denuncia dello **scarso coinvolgimento dei/delle dipendenti nella definizione degli obiettivi strategici dell'Ente** (90%). Gli altri aspetti relativi all'amministrazione del CNR che hanno totalizzato circa l'80% (o più) dei consensi da parte dei/delle rispondenti indicano che la **pressione esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale** ai fini del **reclutamento di risorse economiche** e ai fini del **mantenimento dell'autonomia del CNR** è **insufficiente** (86% di accordo su entrambi gli aspetti). Un forte **disaccordo** lo si ritrova sulla necessità di un **"super commissariamento"** (87%), e infine è richiesto il **riconoscimento del lavoro svolto in orario extra-lavorativo e nei giorni festivi** (79%) (Tab. 9.1).

Tabella 9.1. Opinioni in merito ad aspetti relativi all'amministrazione del CNR (% di accordo)

Il CNR soffre di un eccesso di burocrazia	95
Esiste un evidente scollamento tra sede centrale e rete di ricerca	90
Dovrebbe essere riconosciuto il lavoro svolto in orario extra-lavorativo e nei giorni festivi	79
Condividi gli obiettivi strategici dell'Ente	52
Le stabilizzazioni (come finora avvenute) sono giuste	52
I Dipartimenti sono necessari	41
Puoi sempre disporre di informazioni sufficienti per essere a conoscenza delle strategie dell'Ente	35
Le attività di formazione e aggiornamento finora proposte sono efficaci	31
La pressione esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale ai fini del reclutamento di risorse economiche è sufficiente	14
La pressione esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale ai fini del mantenimento dell'autonomia è sufficiente	14
Il super commissariamento è necessario	13
L'amministrazione centrale del CNR è concretamente a conoscenza delle esigenze operative degli Istituti (ricerca, amministrazione ecc.)	10
Sei coinvolto/a nella definizione degli obiettivi strategici dell'Ente	10
I meccanismi di carriera sono trasparenti e imparziali	9
L'amministrazione centrale del CNR sostiene pienamente le esigenze operative degli Istituti (ricerca, amministrazione ecc.)	9
L'Ente sostiene adeguatamente le progressioni di carriera	7

L'ultimo aspetto dell'indagine ha riguardato i **temi ritenuti prioritari per l'Ente**. In tal caso è stato chiesto a ogni rispondente di indicarne un massimo di tre tra quelli proposti, con l'opzione di poterne specificare altri. In particolare i primi aspetti prioritari indicati in graduatoria mostrano una coerenza con le informazioni precedentemente riportate in relazione ai giudizi in merito ad aspetti amministrativi del CNR. In cima alla lista troviamo un tema che attiene alla sfera della politica della ricerca: **tutelare l'autonomia del CNR e della ricerca pubblica**. I successivi temi che l'amministrazione del CNR dovrebbe oggi ritenere prioritari attengono ad aspetti relativi al funzionamento dell'Ente e più nello specifico agli/alle stessi/e dipendenti: **l'attenzione alla meritocrazia, la flessibilità dell'orario lavorativo e il lavoro agile**. Non mancano tuttavia in lista temi più generali come il rispetto per l'ambiente e l'attenzione alle pari opportunità (Tab. 9.2). Tra le priorità liberamente indicate sono stati rintracciati spunti di facilitazione per il lavoro dei/delle

ricercatori/rici, come la disponibilità di strumentazioni sempre aggiornate, di tecnici/che a supporto dell'attività scientifica, ma anche la richiesta di fondi per la ricerca libera o a favore di gruppi di ricerca meritevoli, e infine l'anticipo di cassa per i progetti acquisiti dall'esterno.

Tabella 9.2. Temi che oggi dovrebbero essere prioritari per il CNR (%)

Tutela dell'autonomia del CNR e della ricerca pubblica	52
Attenzione alla meritocrazia	51
Orari flessibili e lavoro agile	46
Finanziamento interno di progetti meritevoli	27
Piano di nuove assunzioni	21
Corsi di formazione per i dipendenti	20
Risparmio energetico e tematiche ambientali	19
Azioni di supporto alla conciliazione tra vita e lavoro	17
Finanziamento interno di gruppi di lavoro meritevoli	16
Attenzione alle pari opportunità	12
Supporto dei dipendenti esperti ai neoassunti	8