



Obiettivo Benessere

Indagine sul benessere organizzativo
e relazionale del CNR

Rapporto di ricerca

Aprile 2025

Scheda di sintesi dell'indagine Obiettivo Benessere 2025



PERIODO DI RILEVAZIONE

19.12.2024
31.01.2025



NUMERO DELLE INTERVISTE

4.553
(39,8% del personale)



TIPOLOGIA DI INTERVISTA

CAWI
(Computer Assisted
Web Interviewing)

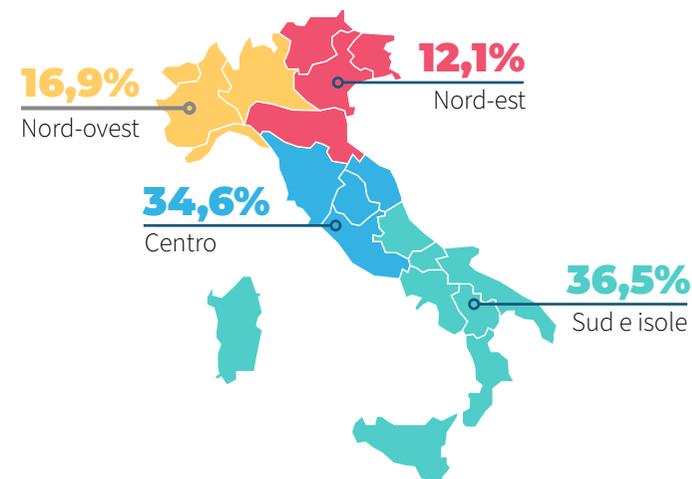
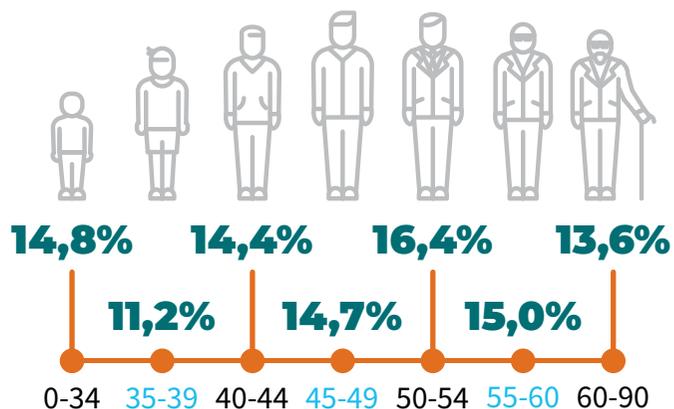
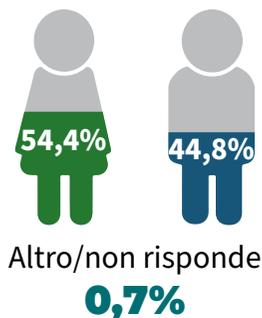


UNIVERSO DI RIFERIMENTO

11.438



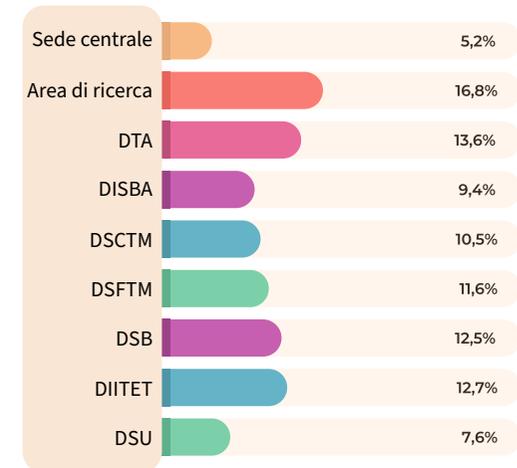
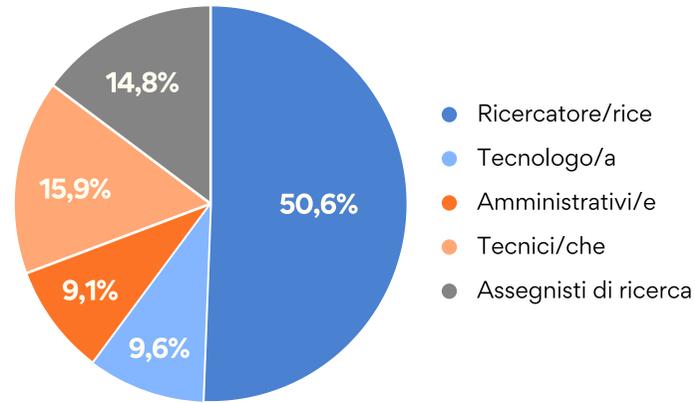
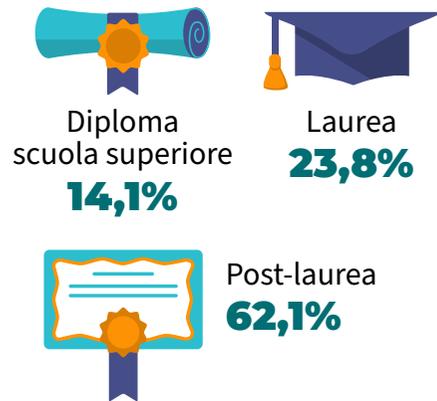
RISPONDENTI



Scheda di sintesi dell'indagine Obiettivo Benessere 2025



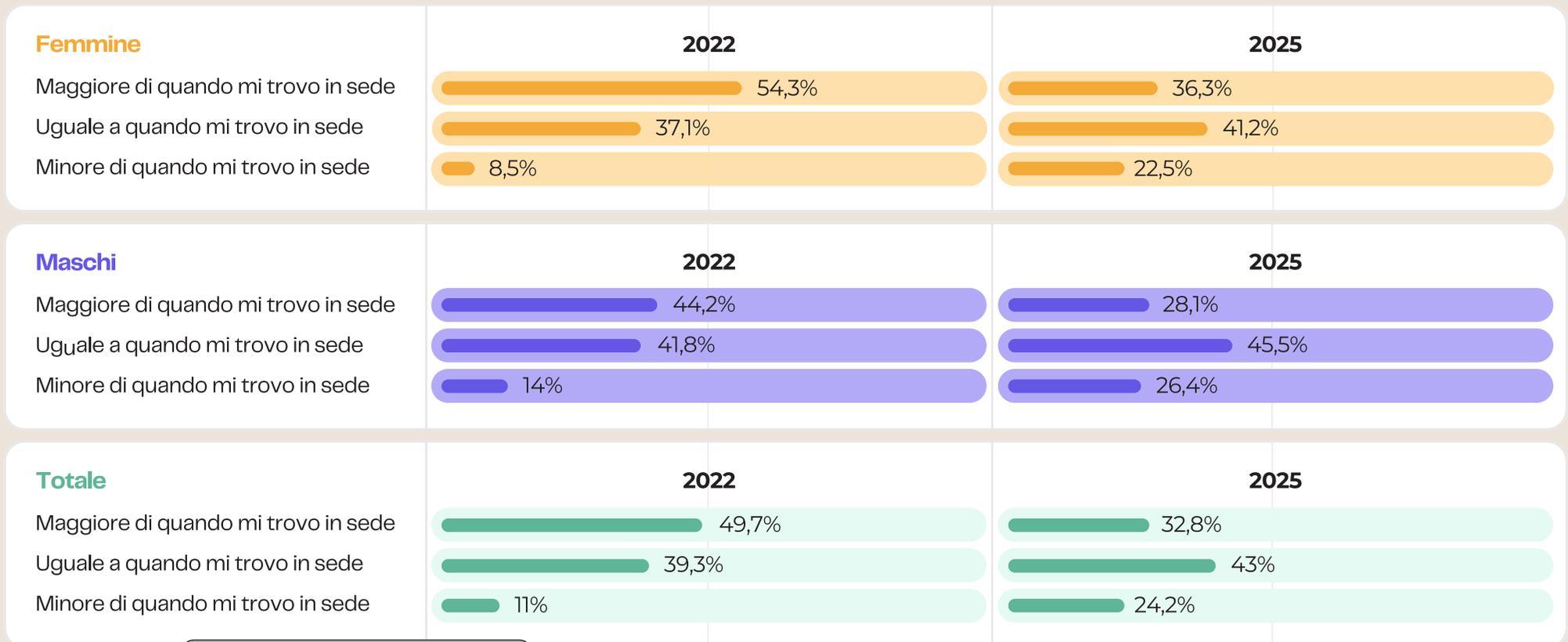
RISPONDENTI



ARGOMENTI TRATTATI

- ✓ Informazioni socio-anagrafiche
- ✓ Lavoro agile
- ✓ Conciliazione lavoro/vita privata
- ✓ Clima e benessere organizzativo e relazionale
- ✓ Discriminazioni, molestie e mobbing
- ✓ Disabilità
- ✓ Senso di appartenenza e opinioni generali sul CNR

Quantità e produttività lavorativa in modalità agile

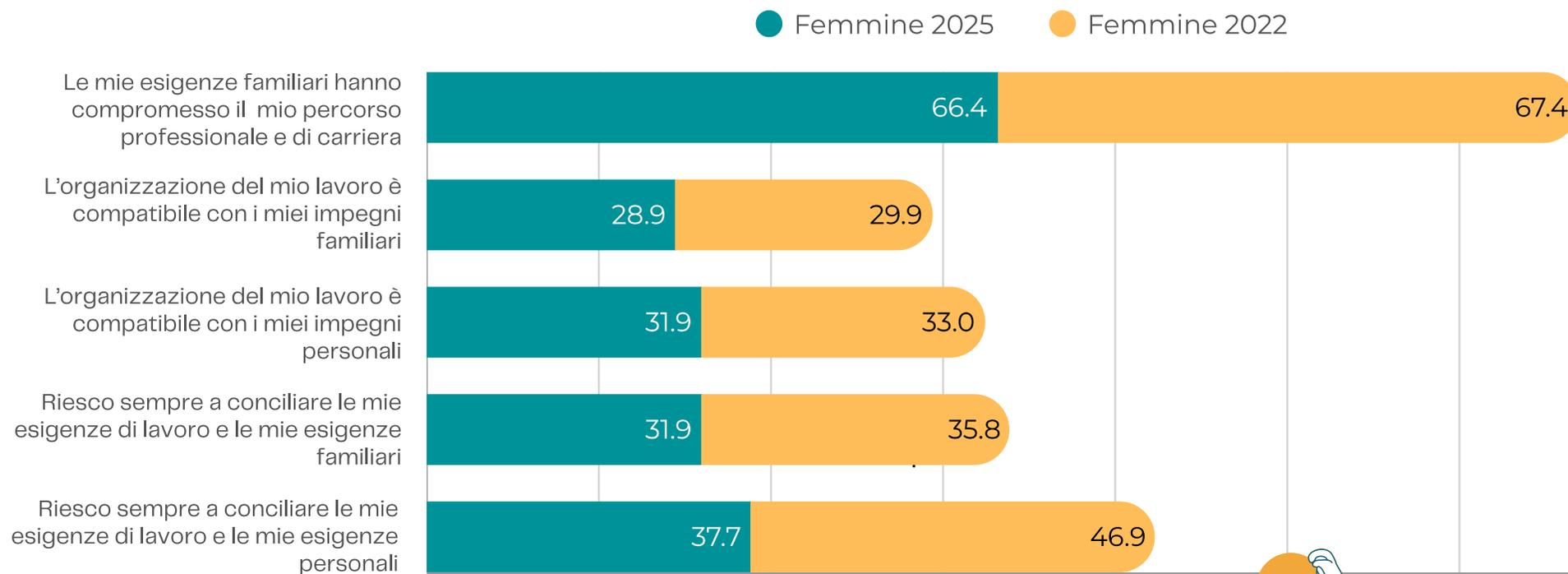


Rispetto al 2022, è **diminuita del 16,9%** la quota di chi, **se in modalità agile, lavora per più tempo**. Specularmente, è **più che raddoppiato il numero di dipendenti che lavora meno di quando si trova in sede** (+13,2%); tendenza che caratterizza maggiormente le dipendenti.

In termini di produttività, la quota di chi è meno produttivo/a in modalità agile cala sensibilmente dall'11,6% del 2022 al 3,2% del 2025.

Conciliazione tra lavoro e vita privata

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



Mentre per gli uomini non si rilevano differenze significative rispetto alle tendenze del 2022, analogamente a tre anni fa sono **sempre le donne a incontrare le maggiori difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata**. Misure e interventi realizzati al CNR negli ultimi anni, finalizzati a facilitare il superamento di queste e altre asimmetrie di genere, riflettono tuttavia una **situazione in via di miglioramento**.



Stereotipi di genere

L'adesione a stereotipi e ruoli stereotipati di genere, maschili e femminili, deriva da atteggiamenti e comportamenti che si interiorizzano e automatizzano a partire dai primissimi anni di vita, per imitazione durante la socializzazione primaria. Questo tipo di condizionamento, che è il più diffuso e potente a livello sociale, si riflette sui rapporti interpersonali privati e in ambito lavorativo, determinando asimmetrie di genere, discriminazioni, segregazione, molestie e violenza.

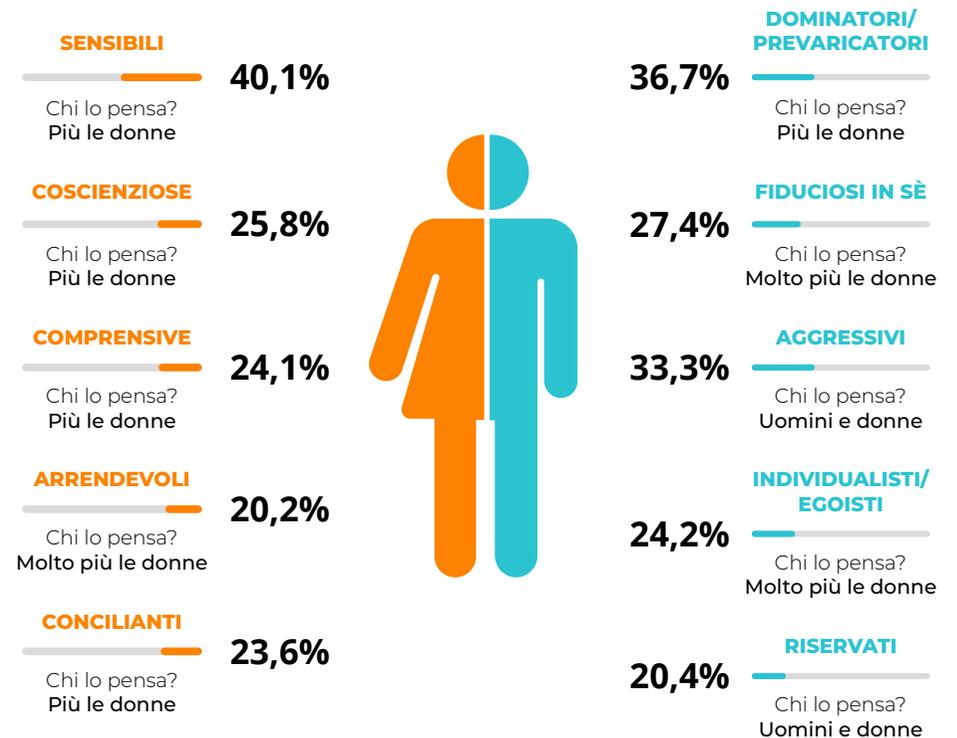
Nel 2022 era stata registrata al CNR la presenza di atteggiamenti esplicitamente stereotipati dal punto di vista del genere. Ad evidenziare questo dato fu in particolare l'idea espressa dal 42% del campione circa la maggiore, ovvero **“naturale”, sensibilità femminile verso il benessere del personale**, quota leggermente calata al 40,7% nel 2025.

Oggi, il 41,2% dei/delle rispondenti ritiene inoltre che le **donne sono tra loro più competitive degli uomini**, e il 21,6% che **l'uomo ha il compito di proteggere la donna**.

Questa convinzione determina la condizione di subalternità femminile che è **precondizione di efficacia del controllo e del possesso maschile**, che venendo meno può innescare negli uomini anche reazioni violente. Inoltre, a ulteriore **riprova dell'ampia complicità femminile nella riproduzione degli stereotipi di genere**, indistintamente il 27,5% di uomini e donne ritiene che è “naturale” che le madri si occupino maggiormente della cura dei figli.

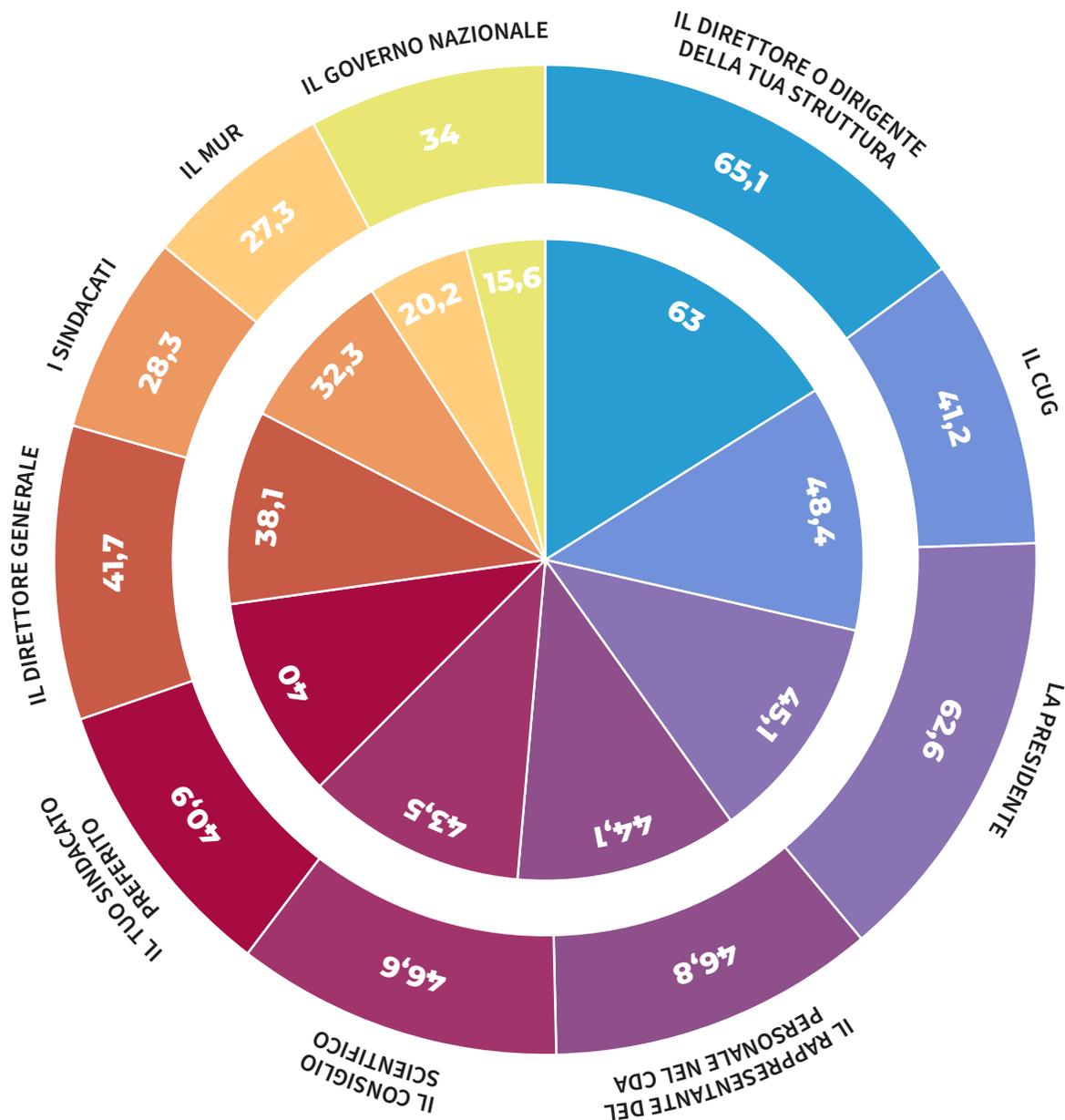
In merito alle credenze circa la “naturalità” di certe distinzioni di genere, è interessante notare la **distribuzione per sesso di specifiche qualità individuali** operata da una quota variabile tra il 20% e il 40% del personale, e in chi sono maggiormente radicate queste idee che ancora una volta ricalcano i ruoli di potere e controllo maschile e di cura e accudimento femminile.

PER NOSTRA “NATURA” SIAMO MAGGIORMENTE:



Fiducia sistemica

Livello di fiducia (molto e abbastanza) verso figure e organismi del CNR e nazionali (% per anni 2022 e 2025)



Dal confronto tra i dati del 2022 e del 2025 emerge un **quadro di diffuso calo di fiducia**, accentuato verso gli organi di governo nazionali, a fronte di rari segnali di rafforzamento di questo indicatore nei confronti di attori interni all'Ente.

Si conferma, anzitutto, il **primato dei/delle direttori/rici o dirigenti di struttura**, anche se il dato scende leggermente dal 65,1% al 63,0%. **L'incremento di fiducia riguarda invece il CUG**, che sale di cinque posizioni in tre anni, attestandosi secondo, e a seguire i sindacati considerati però nel loro insieme.

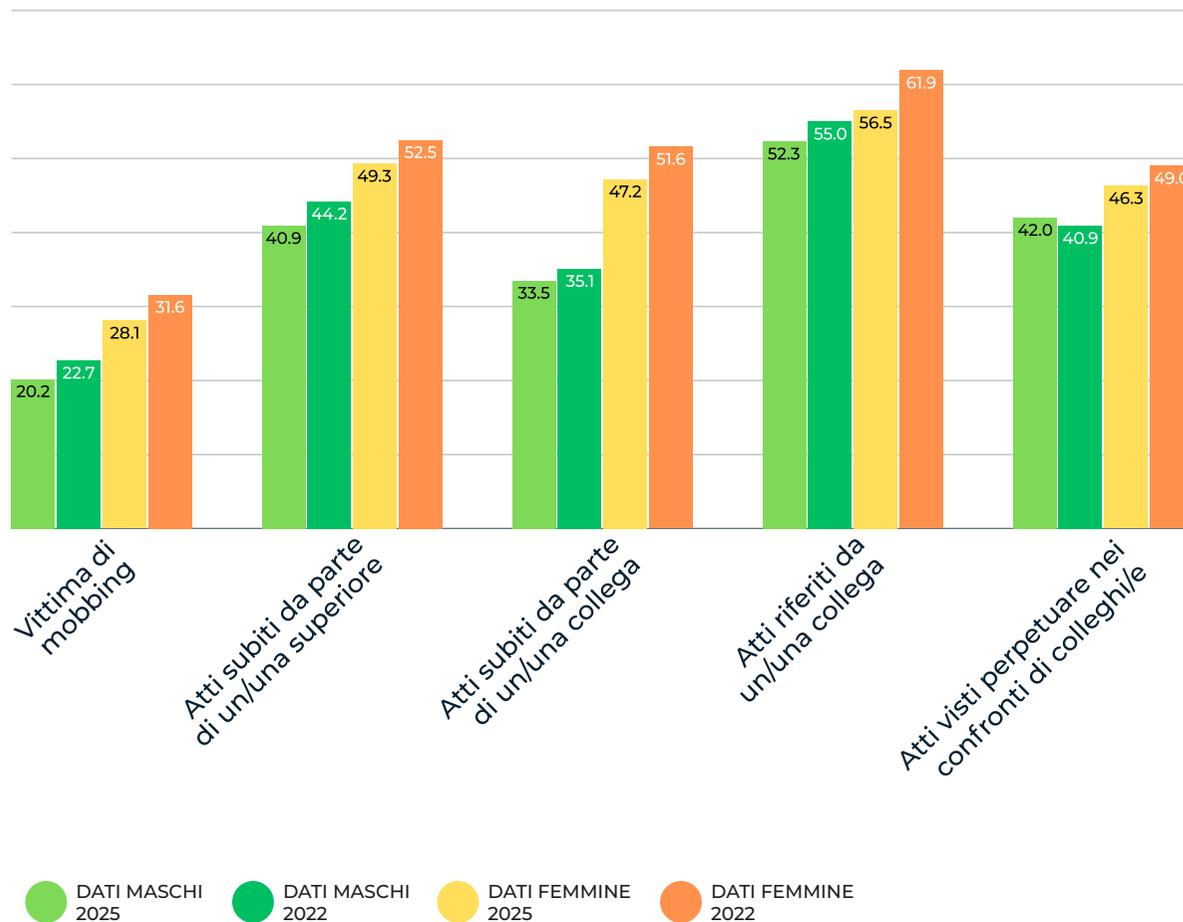
Tra le variazioni più significative si registra la flessione di fiducia verso la Presidente, che passa dal 62,6% al 45,1%, e verso il Governo nazionale, che dimezza il proprio valore (dal 34,0% al 15,6%), segnalando un clima di ampia sfiducia nelle istituzioni di governo.

RELATIVO ALL'ANNUALITÀ 2022

RELATIVO ALL'ANNUALITÀ 2025

Discriminazioni, molestie e mobbing

Vittime di mobbing, umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento ed emarginazione subiti, riferiti o a cui si è assistito almeno una volta (% per genere e per anni 2022 e 2025)



Nel 2025 si registra un **calo complessivo delle segnalazioni** di molestie, discriminazioni e mobbing rispetto al 2022, sebbene i valori restino elevati e con un notevole divario di genere.

Circa **3 donne su 10** dichiarano di aver **subito mobbing** almeno una volta durante la loro attività al CNR (- 3,5% rispetto al 2022), mentre tra gli uomini il dato si attesta intorno a **2 su 10** (-2,5%).

Atti come umiliazioni, maltrattamenti e discriminazioni a opera di un/una superiore interessano invece quasi **5 lavoratrici su 10** e circa **4 lavoratori su 10** (- 3% sia tra le donne che tra gli uomini rispetto al 2022).

Passando agli episodi tra pari livello, la quota di donne che lamenta molestie o discriminazioni **ricongducibili a colleghi/e** cala del 4,4%, attestandosi comunque a ridosso della **metà delle rispondenti**, mentre lo stesso fenomeno riguarda circa 3 uomini su 10 (- 1,6% rispetto al 2022).

Analogamente, circa la **metà dei/delle rispondenti** ha ricevuto **testimonianze** da parte di colleghi/e vittime di tali atti con una flessione del 5,4% tra le donne e del 2,7% tra gli uomini rispetto al 2022. In questo scenario di solo lieve miglioramento fa eccezione il dato relativo agli **episodi osservati** a danno di altre persone, che resta sostanzialmente stabile e coinvolge **circa 4 lavoratori/rici su 10**.

Disabilità

Livello di accordo (molto e abbastanza) circa opinioni in merito ad aspetti connessi alla disabilità (%)



Le opinioni del personale con disabilità circa aspetti connessi all'accessibilità degli spazi del CNR, all'adeguatezza delle mansioni e delle modalità lavorative, ai supporti e alle opportunità di carriera, delineano una **situazione tendenzialmente positiva** che oltre a fornire elementi di riflessione ai fini di interventi migliorativi a livello gestionale, infrastrutturale e strumentale, evidenzia criticità in particolare sul piano della comunicazione, dell'informazione e della percezione di disparità di opportunità, di riconoscimento e carriera; problemi maggiormente avvertiti dal personale amministrativo e tecnico.