



# Obiettivo Benessere

## Tra benessere organizzativo e relazionale

 **Consiglio Nazionale  
delle Ricerche**

**MUSA**  
Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi

**Comitato UnicodiGaranziaCNR**

**Dott. Antonio Tintori**

**Responsabile gruppo di ricerca MUSA (CNR-Irpps)**

**Presidente CUG-CNR**

**INAIL**

**Benessere e performance della PA: buone pratiche di ascolto e  
valorizzazione del personale**

**21 maggio 2026 – ore 14.00 - 15.30**

# 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)

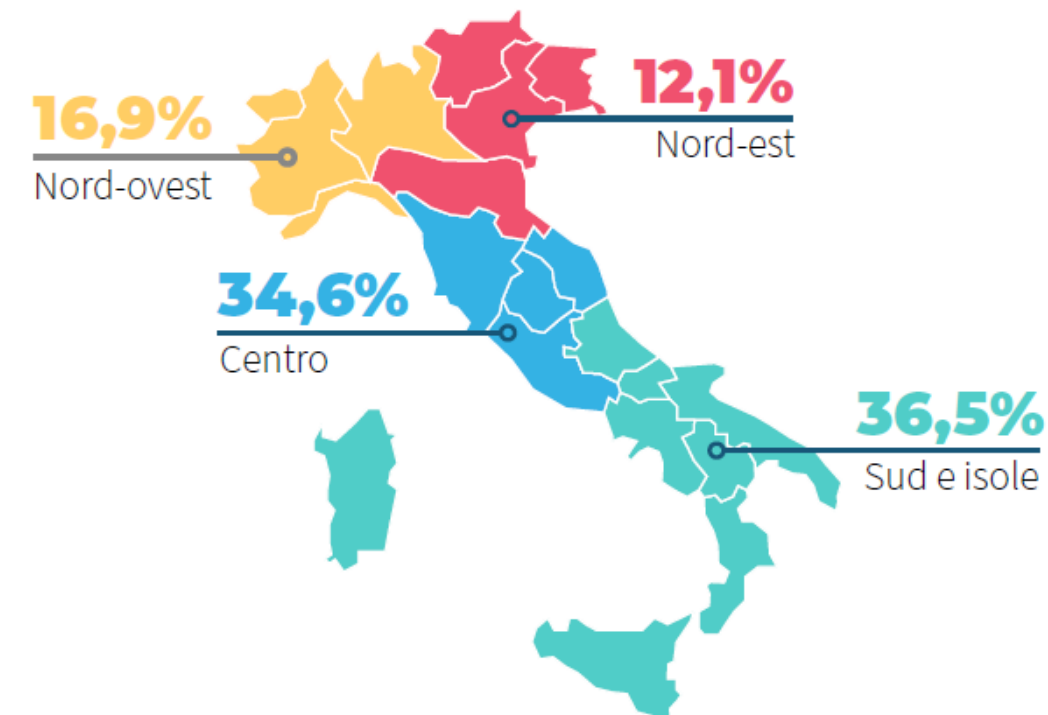
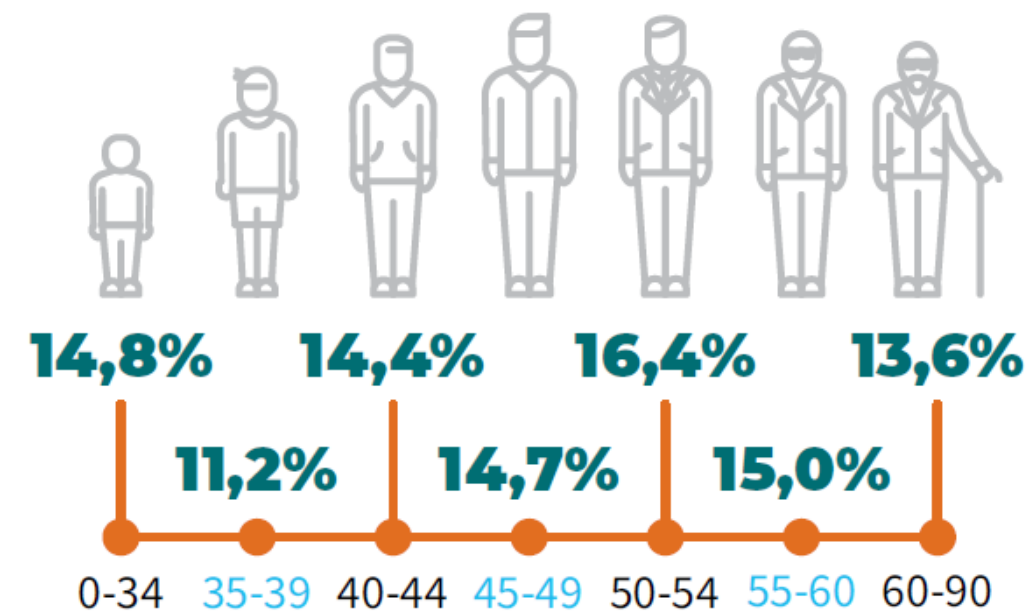
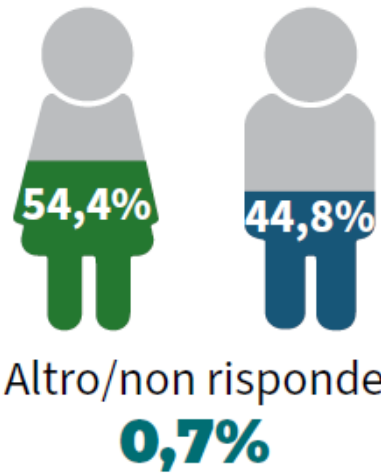


## UNIVERSO DI RIFERIMENTO

**11.438**



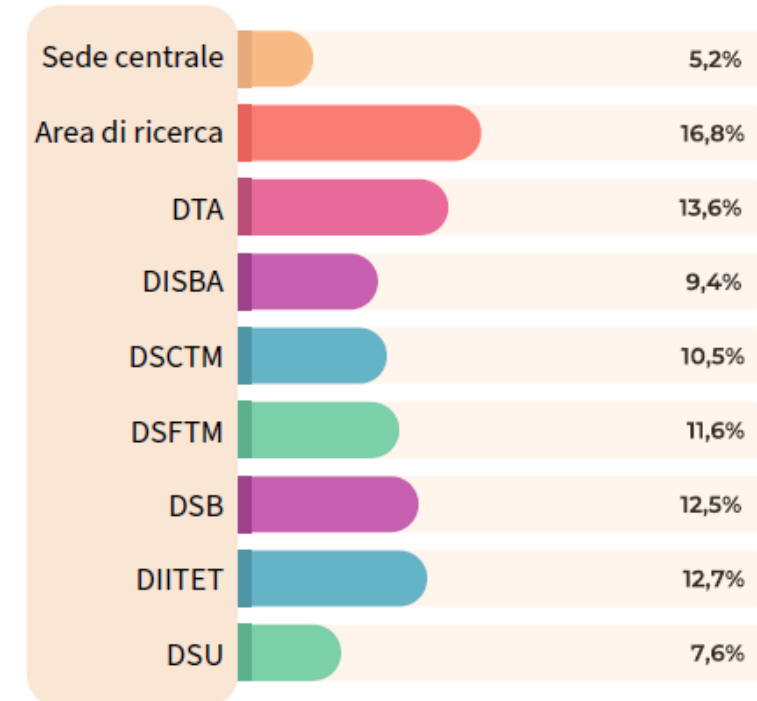
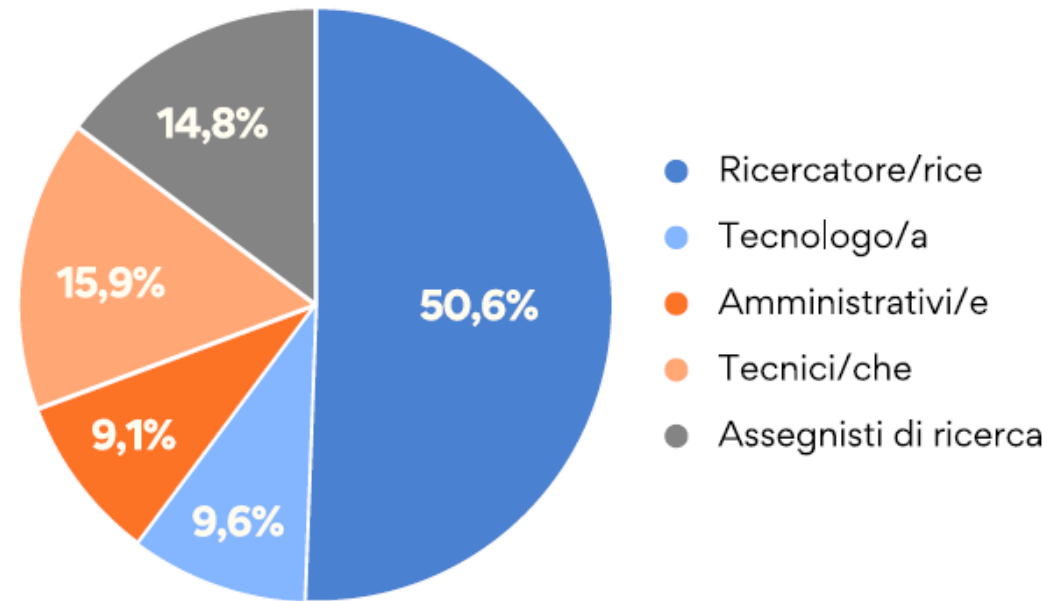
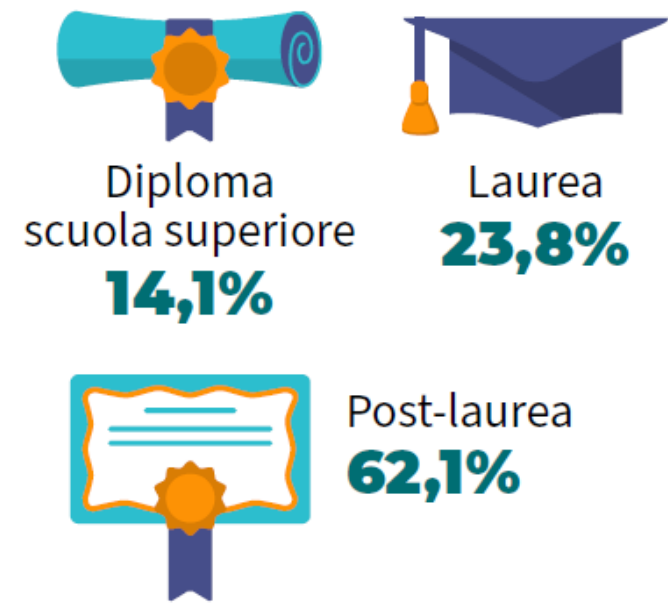
## RISPONDENTI



# 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





 **Consiglio Nazionale  
delle Ricerche**

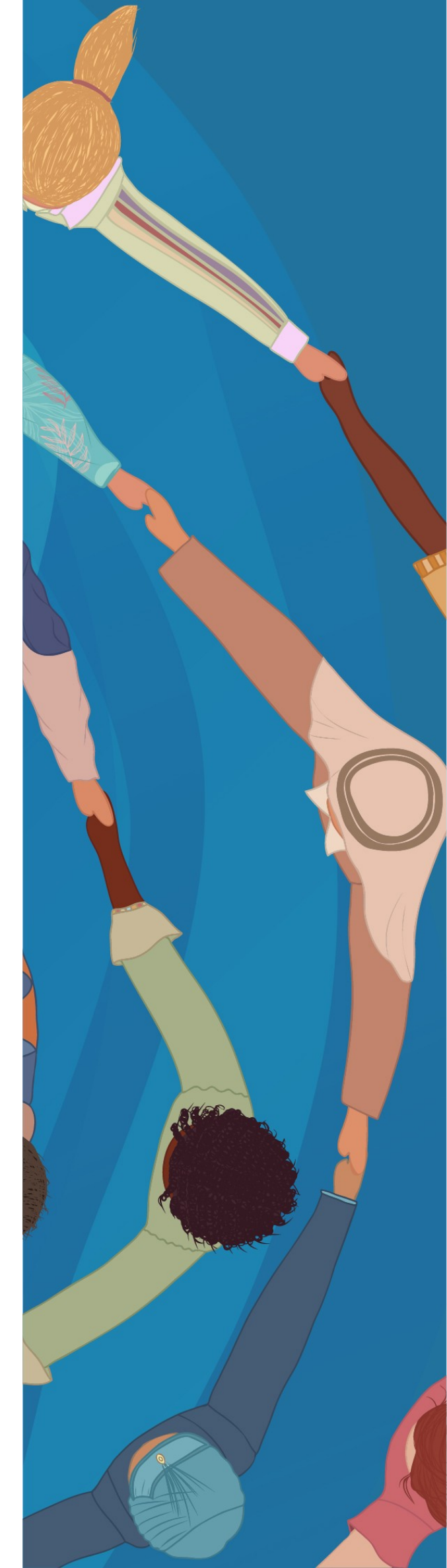
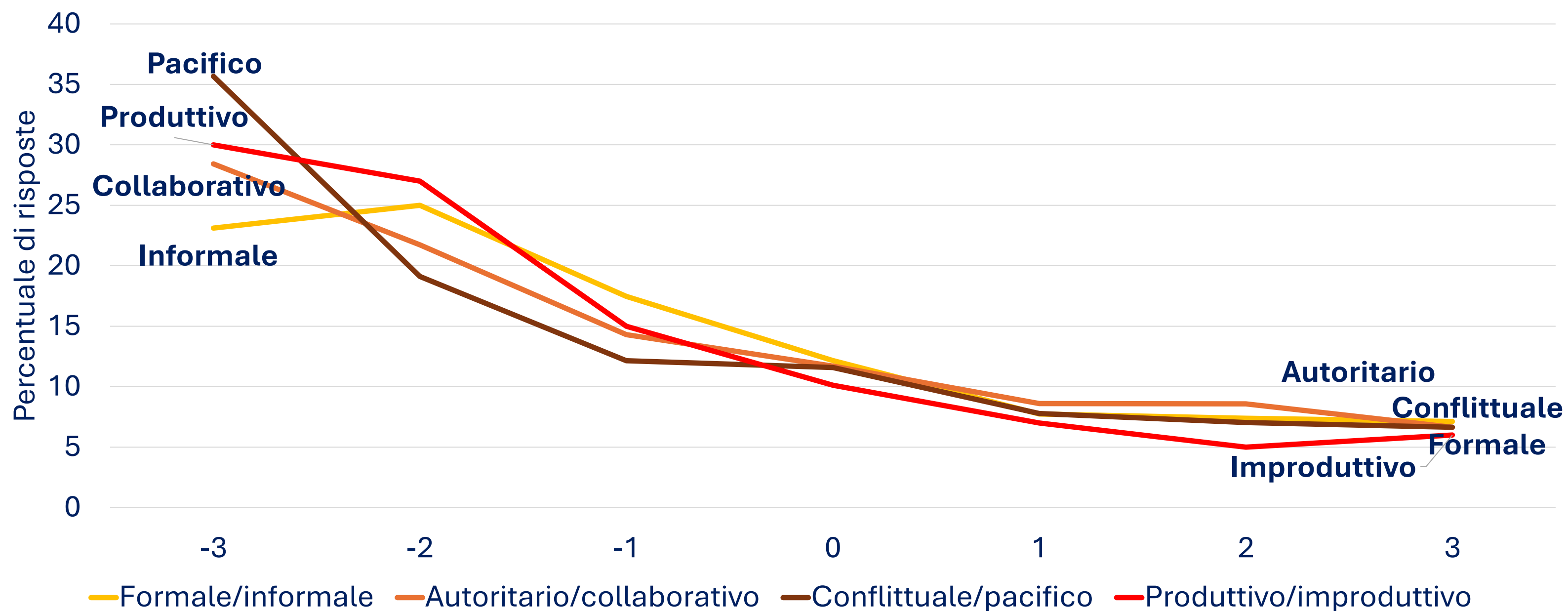
  
**MUSA**  
Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi

  
Comitato **Unicodi Garanzia** CNR

# Benessere organizzativo e relazionale

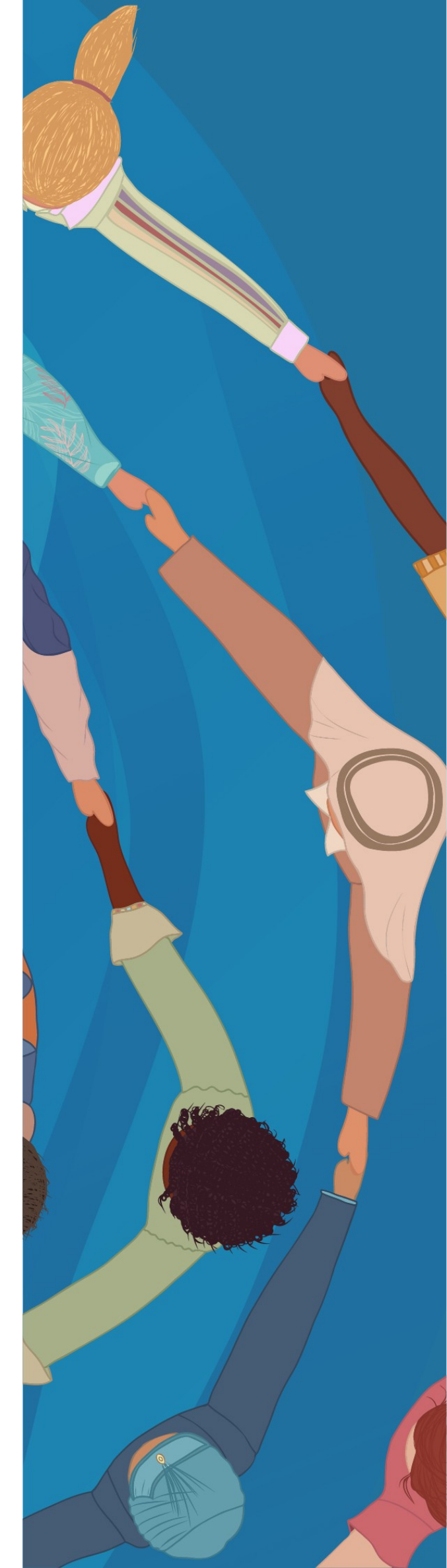
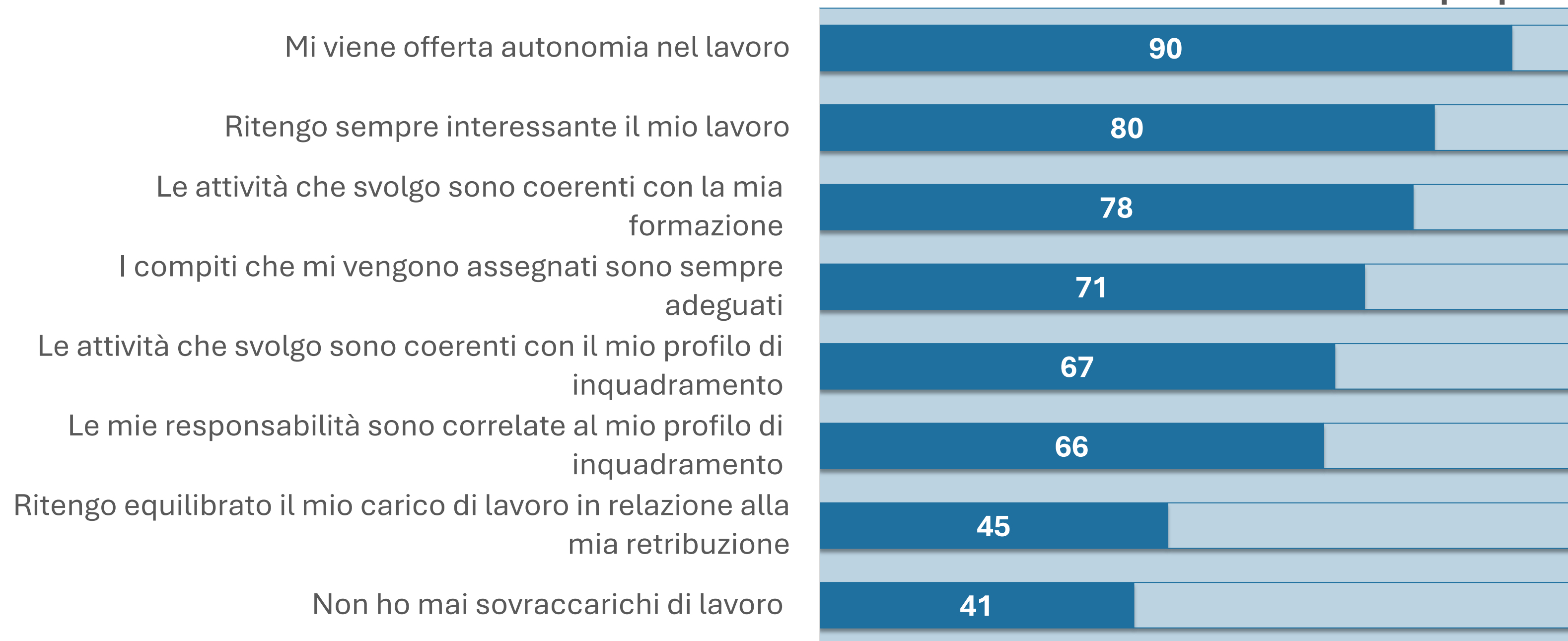
# Benessere relazionale e organizzativo

La qualità: viene misurata attraverso la tecnica del differenziale semantico chiedendo al rispondente di posizionarsi lungo uno slide più o meno vicino al termine prescelto. I termini di senso positivo sono tutti molto più frequenti. Chi è più giovane o chi lavora in funzioni di amministrazione o tecniche percepisce leggermente meno l'informalità nei rapporti ma rimangono sempre residuali i casi di criticità.



# Benessere relazionale e organizzativo

Livello di accordo in % con le affermazioni proposte



# Disabilità

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



**4,3%** del Campione.

Il 77% è costituito da **personale tecnico e amministrativo**, che è il medesimo che **evidenzia maggiori criticità sul piano della comunicazione, dell'informazione e della pari opportunità.**

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.





 Consiglio Nazionale  
delle Ricerche

  
**MUSA**  
Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi

  
Comitato Unicodi Garanzia CNR

# Lavoro agile, conciliazione e stereotipi di genere

# Lavoro agile, preferenze e produttività

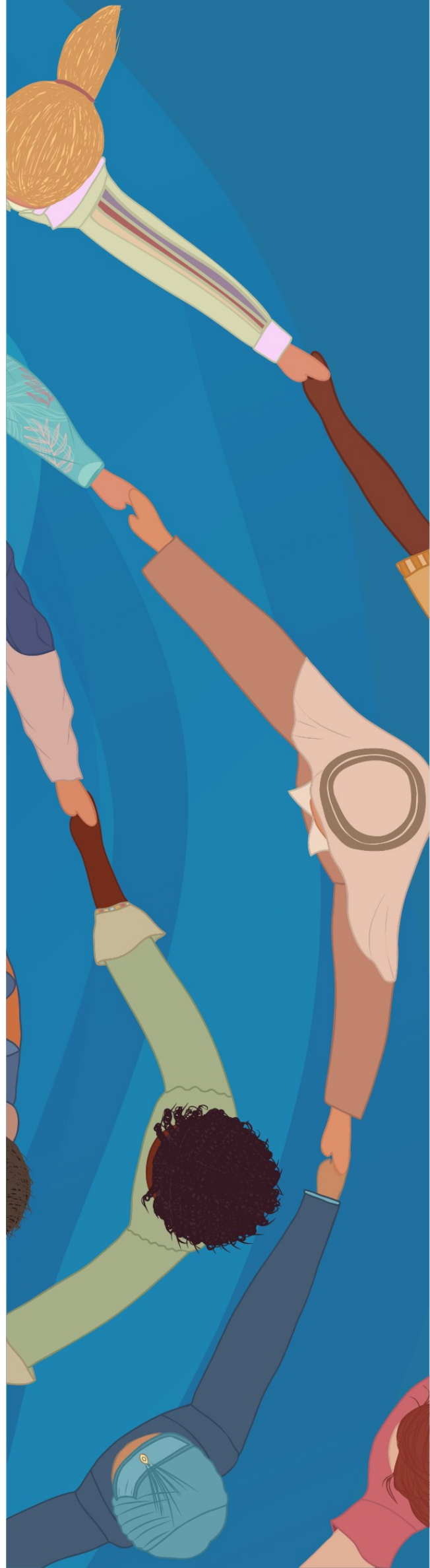
- **Si avvale del lavoro agile il 69,2%** dei/delle rispondenti, maggiormente **donne** (73,6% contro il 64,1% degli uomini), personale amministrativo e tecnologo (rispettivamente il 78,7% e il 77,2%), quindi personale di ricerca (68,1%), tecnico (64,5%) e infine dirigenziale (53,8%).
- **Il 69,1% ritiene praticabile il lavoro agile solo alcuni giorni a settimana**, mentre il per 19,4% è sempre preferibile al lavoro in sede.
- Nel 2022 (prima indagine) si rilevò una preferenza per il lavoro agile in particolare tra chi aveva figli piccoli (da 0 a 6 anni), ora tale distinzione non è presente.
- **L'11,4% preferisce operare sempre dalla propria sede lavorativa.**
- 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.



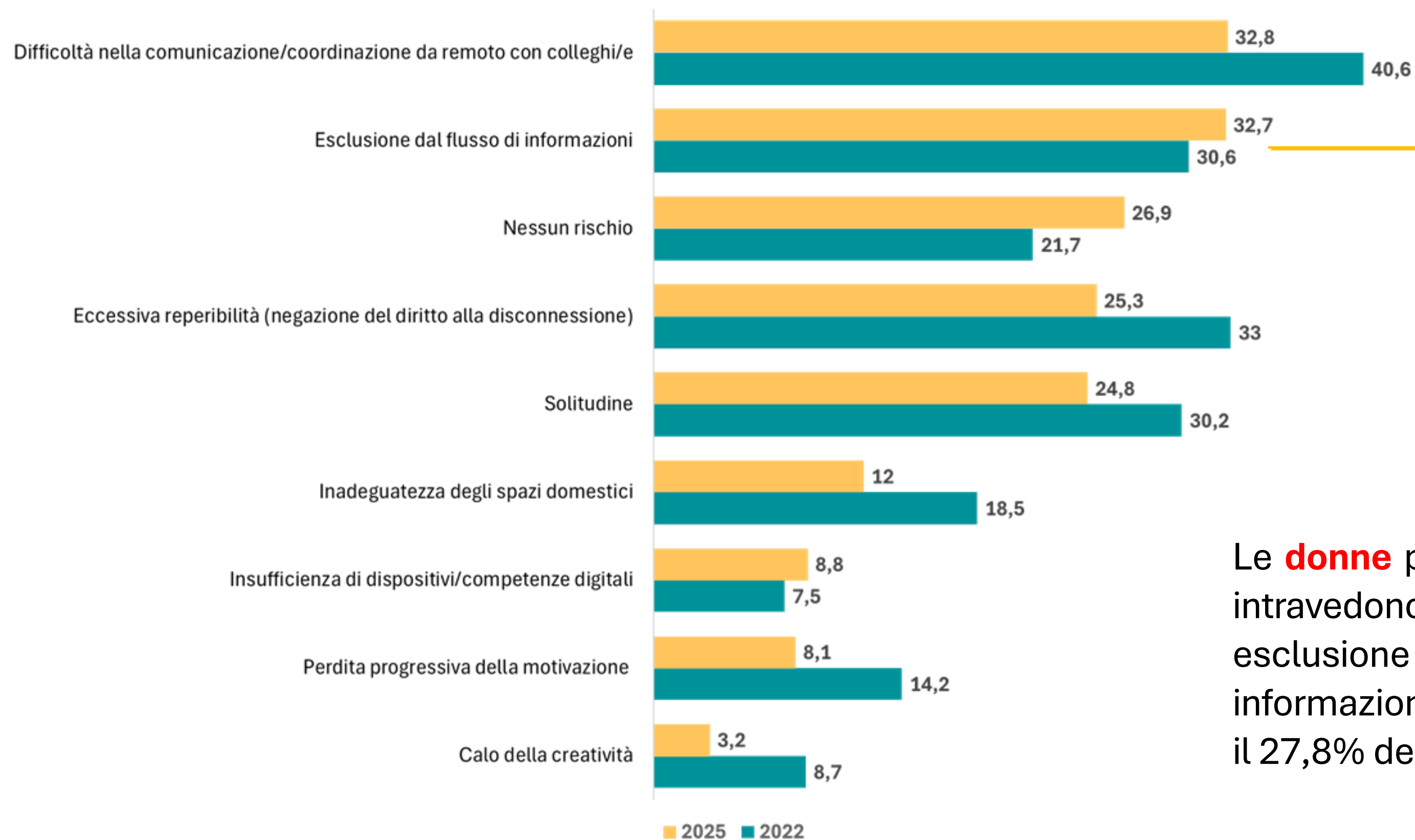
# Opportunità del lavoro agile

- **migliore conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata** (84,6%; 77% nel 2022)
- **risparmio di tempo** legato agli spostamenti (82,1%)
- **risparmi economici** (43,7%)
- maggiore **autonomia gestionale** (43%; 48% nel 2022)

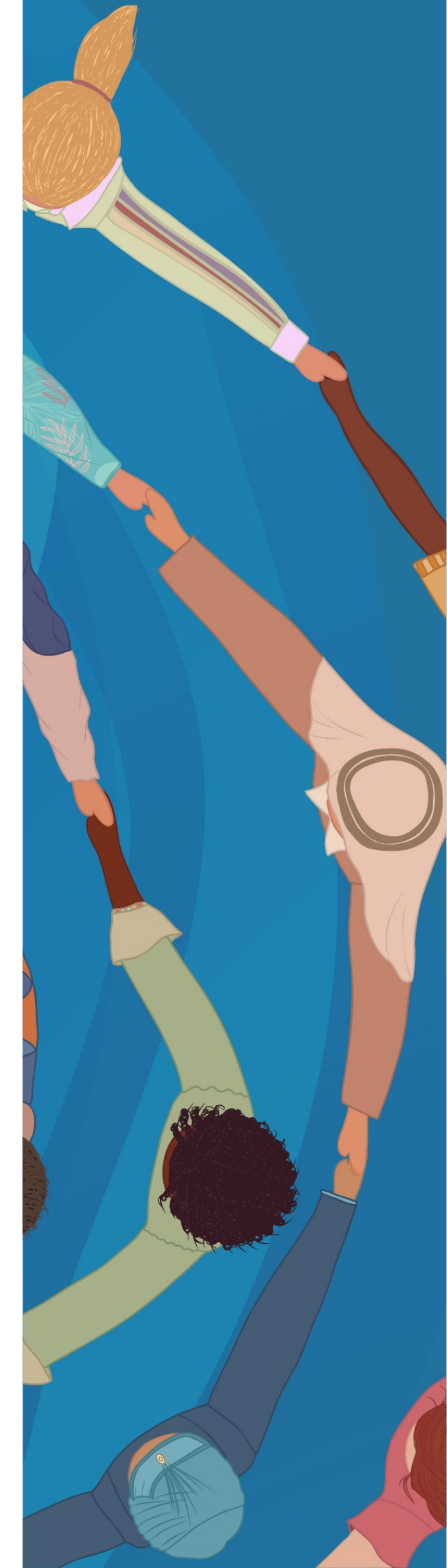
Solo lo 0,2% (4% nel 2022) ha dichiarato che il lavoro agile non gli offre alcuna opportunità.



# Rischi connessi al lavoro agile (% per anni 2025 e 2022) (risposta multipla)



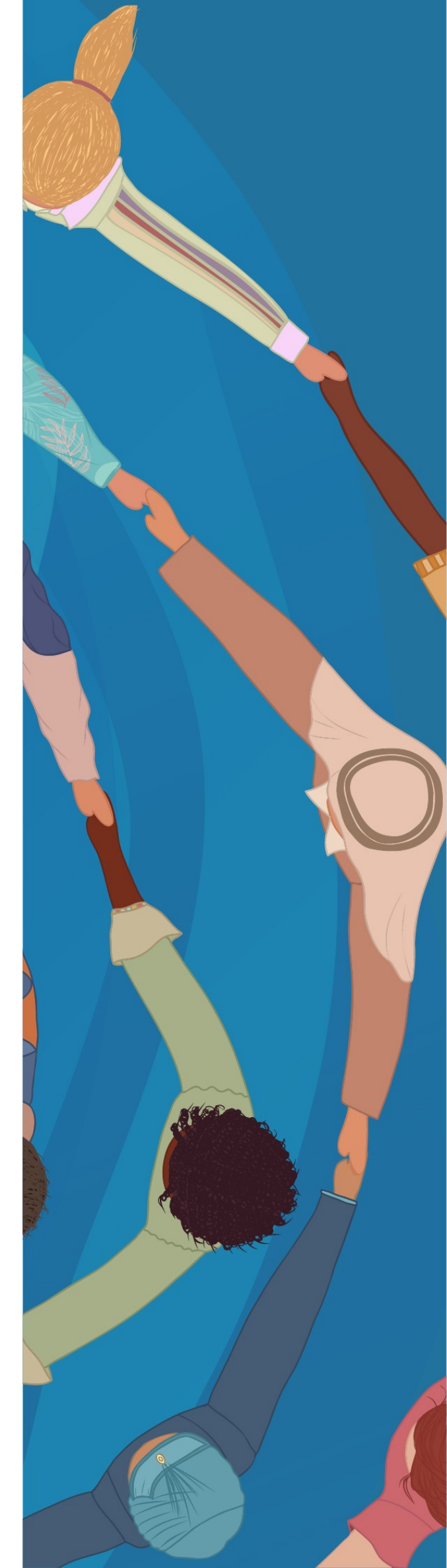
Le **donne** più degli uomini intravedono il rischio di esclusione dal flusso di informazioni (36% contro il 27,8% degli uomini).



# Conciliazione tra lavoro, vita privata e familiare

Le possibilità di conciliazione è fortemente connessa all'adozione del lavoro agile:

- il **40,7%** non riesce sempre a conciliare le esigenze lavorative e personali
- il **34,3%** non riesce sempre a conciliare le esigenze lavorative e familiari
- il **28,6%** ritiene l'organizzazione del proprio lavoro incompatibile con gli impegni personali e il **26,7%** con i propri impegni familiari
- il **27,8%** ritiene che le proprie esigenze familiari abbiano compromesso il proprio percorso professionale e la carriera (**33,6% donne** contro il 20,8% degli uomini)
- il **68,5%** (61% nel 2022) che non si dovrebbero fissare riunioni **oltre le ore 16:00**
- analogamente a tre anni fa sono **sempre le donne a incontrare le maggiori difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata** (tuttavia si evince una tendenza in leggero miglioramento)



# Carico di lavoro domestico e di cura non retribuito

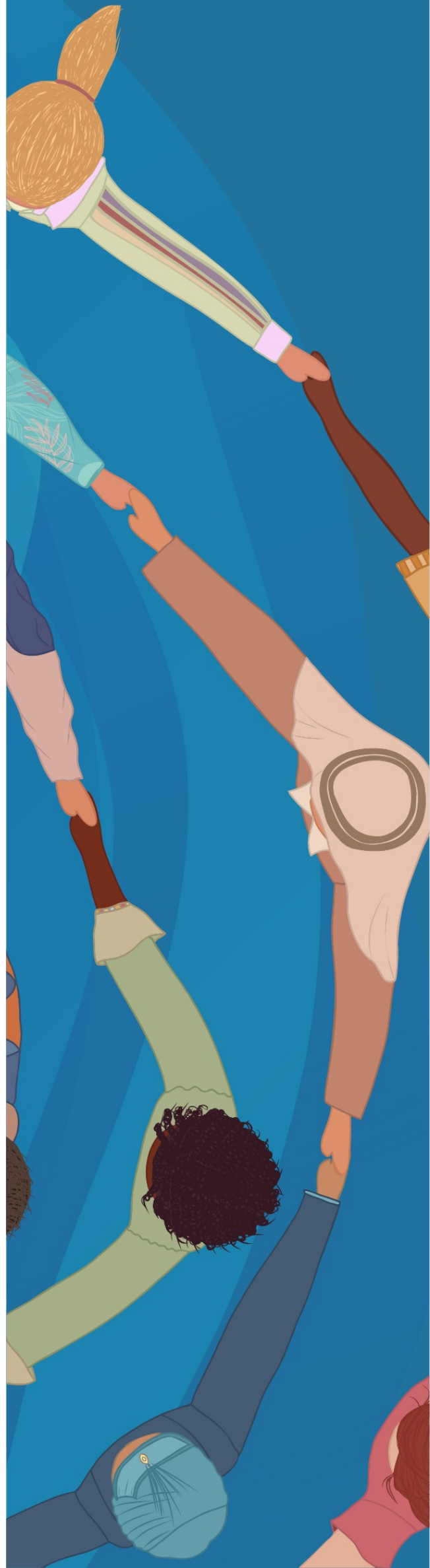
- grava ancora fortemente sulle donne: **iniquamente distribuito per il 43,0%** delle intervistate (contro il 27% degli intervistati)
- il problema **non presenta** significative **differenze** né per livello di istruzione né per inquadramento professionale, risulta **solo leggermente inferiore** tra chi ha meno di 40 anni, e dunque tra gli/le assegnisti/e di ricerca
- la ripartizione dei compiti domestici e degli oneri di cura analizzati **ricalca evidentemente taluni ruoli stereotipati di genere**. Le donne si occupano prevalentemente di:
  - **pulizie domestiche** (61,4% contro il 23,2% degli uomini)
  - **cura dei figli** (39,6% contro l'12,1% degli uomini) e di altri familiari (17,7% contro 8,9% dei maschi)
  - 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)



# Stereotipia di genere

In questa seconda edizione dell'indagine Obiettivo benessere sono stati introdotti nuovi **strumenti** di misurazione. Il confronto diacronico dei dati non presenta mutamenti fenomenologici significativi: al CNR **persiste una diffusa stereotipia di genere**, tale da spiegare le tendenze relative ai carichi di vita privata.

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.**



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

L'adesione maggiore si riscontra per quelli riguardanti l'ambito lavorativo:

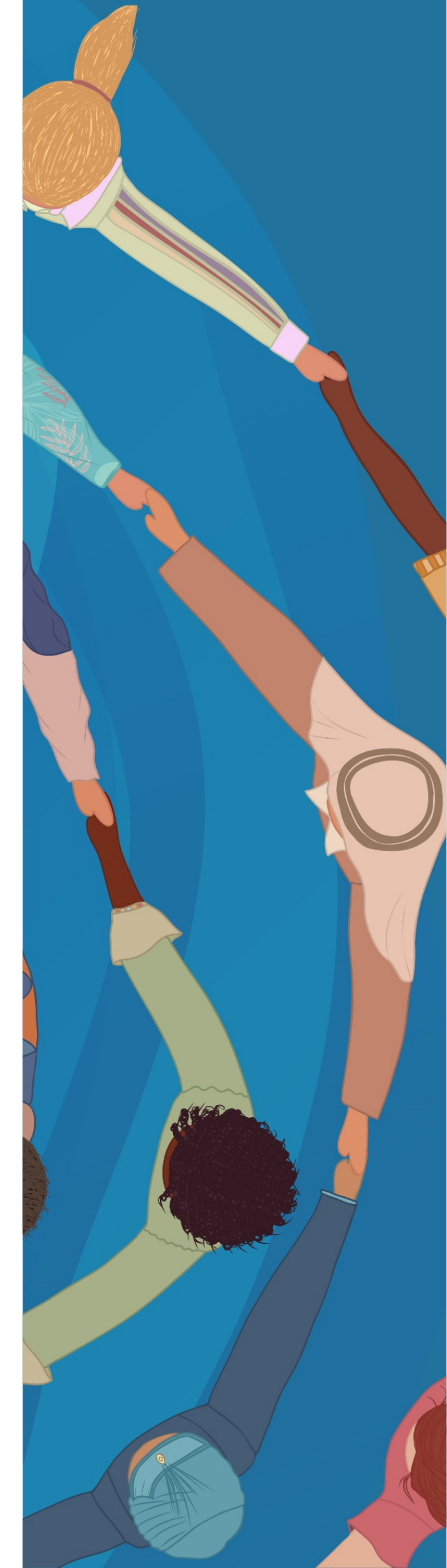
- il **40,7%** dei/delle rispondenti ritiene che le **donne** siano **più sensibili** degli uomini verso il benessere del personale (42% nel 2022)
- il 41,2% ritiene che le **donne** siano **tra loro più competitive** degli uomini (unico stereotipo maggiormente sostenuto dalla donne)

Più genericamente:

- il 27,5% che è «**naturale**» che le madri si occupino maggiormente della **cura dei figli rispetto ai padri** (parimenti uomini e donne)
- il 21,6% che l'uomo ha il compito di **proteggere la donna** (dato solo leggermente inferiore tra i/le giovani titolari di assegni di ricerca)
- il 15,3% che gli uomini sono **più collaborativi** delle donne

Più **residuali**, dato anche il contesto di indagine, sono gli stereotipi per i quali:

- il 2,7% ritiene che la donna debba pensare più alla famiglia e meno alla carriera
- il 3% 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
- il 7,9% ritiene che gli uomini abbiano maggiori capacità di leadership delle donne



# Le caratteristiche «naturali» di genere

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.

Agli **uomini** è attribuita **dominazione, fiducia in sé e aggressività**, mentre alle **donne** (a conferma) **sensibilità, coscienziosità e comprensività**.

## PER NOSTRA “NATURA” SIAMO MAGGIORMENTE:

**SENSIBILI** 40,1%

Chi lo pensa?  
Più le donne

**COSCIENZIOSE** 25,8%

Chi lo pensa?  
Più le donne

**COMPRESIVE** 24,1%

Chi lo pensa?  
Più le donne

**ARRENDEVOLI** 20,2%

Chi lo pensa?  
Molto più le donne

**CONCILIANTI** 23,6%

Chi lo pensa?  
Più le donne



**DOMINATORI/  
PREVARICATORI** 36,7%

Chi lo pensa?  
Più le donne

**FIDUCIOSI IN SÈ** 27,4%

Chi lo pensa?  
Molto più le donne

**AGGRESSIVI** 33,3%

Chi lo pensa?  
Uomini e donne

**INDIVIDUALISTI/  
EGOISTI** 24,2%

Chi lo pensa?  
Molto più le donne

**RISERVATI** 20,4%

Chi lo pensa?  
Uomini e donne





 Consiglio Nazionale  
delle Ricerche

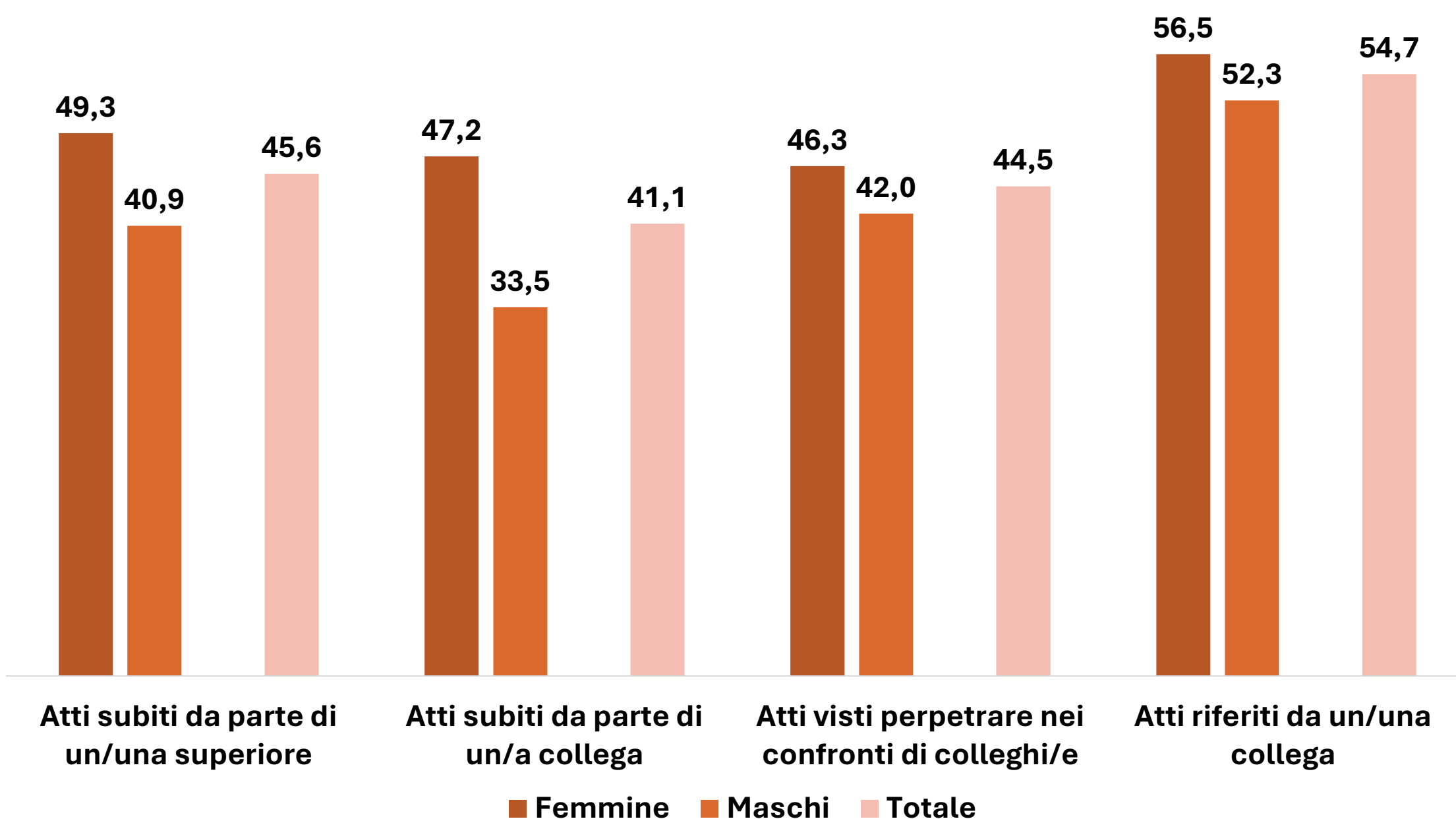
  
**MUSA**  
Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi

  
Comitato **Unicodi Garanzia** CNR

# Discriminazioni, molestie e mobbing

# Prevalenza dei fenomeni e divari di genere

**Umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento o emarginazione** subiti, riferiti o a cui si è assistito almeno una volta (% per genere)



- **53,1%** li ha subiti, in almeno un'occasione a opera di un/una superiore o di un/una collega
- **1 persona su 4** è stata vittima di un/una superiore o di un/una collega **"ogni tanto"**
- **1 persona su dieci** è stata vittima di un/una superiore o di un/una collega **"spesso"**
- Vittimizzazione cresce al crescere dell'**età**
- Atti riferiti da colleghi/e aumenta al **67,3%** tra **dirigenti, direttori o direttrici di struttura.**

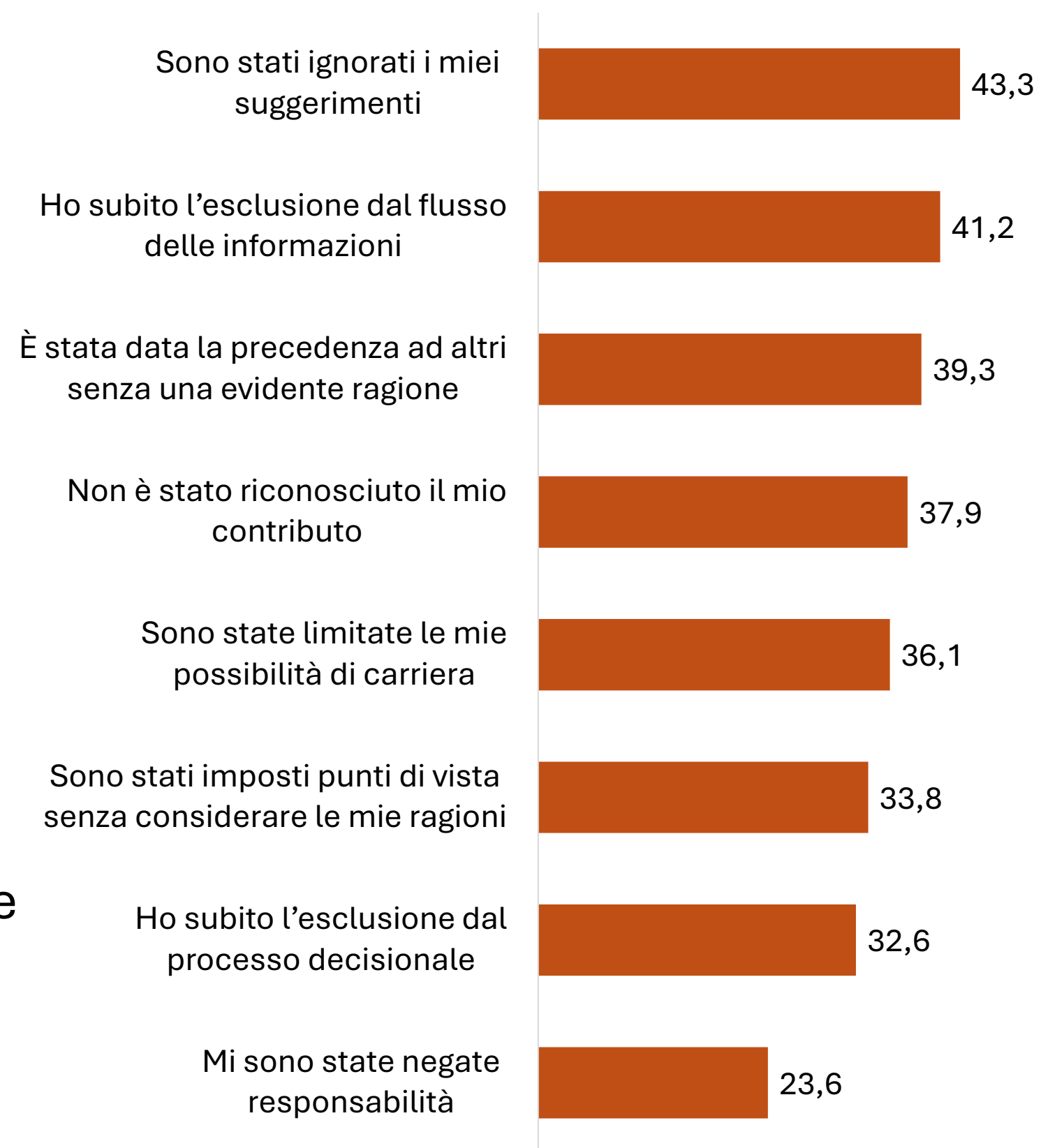


# Motivazioni



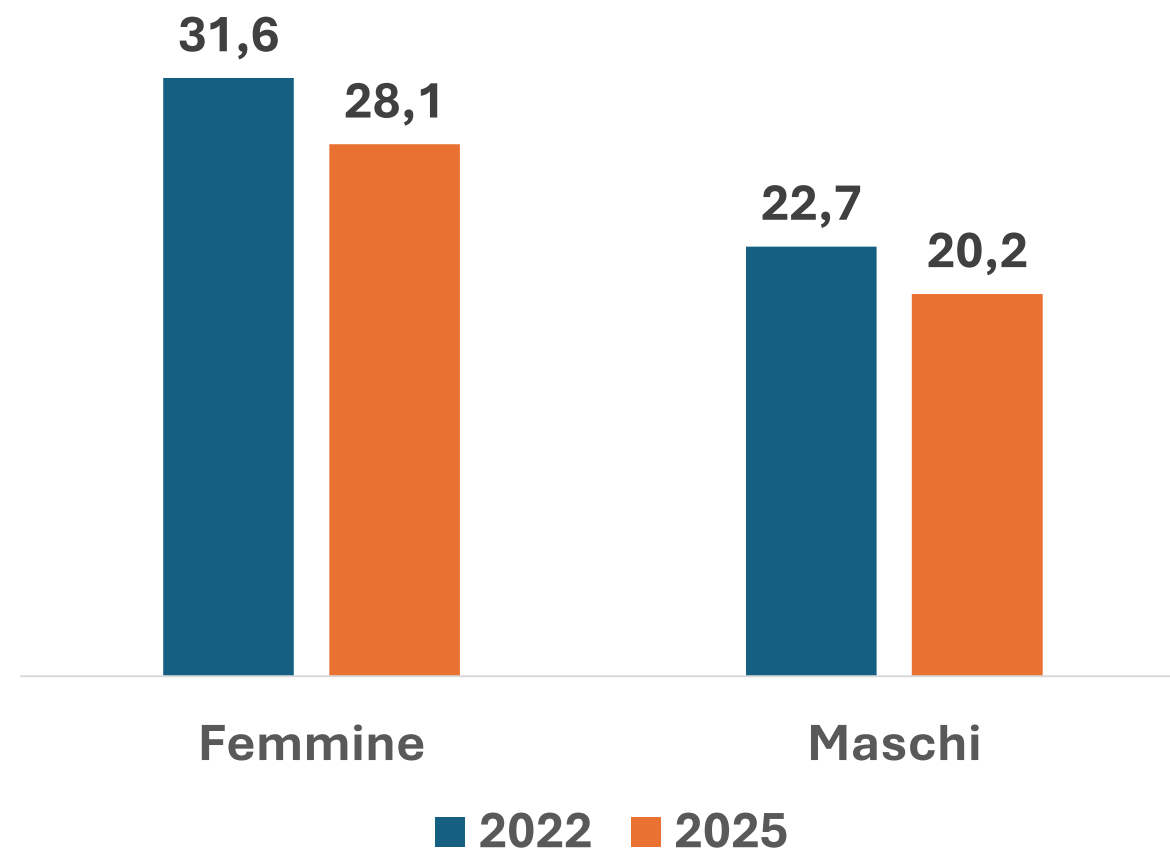
- ❖ L'**età** è stata la causa nel **30%** dei casi tra gli/le **under 40**.
- ❖ Il **genere** è stata la causa nel **26%** dei casi tra le **donne** e nel 2% dei casi tra gli uomini.
- ❖ Le **convinzioni scientifiche** sono state la causa nel **34%** dei casi tra gli **uomini** e nel 21% tra le donne.

# Conseguenze

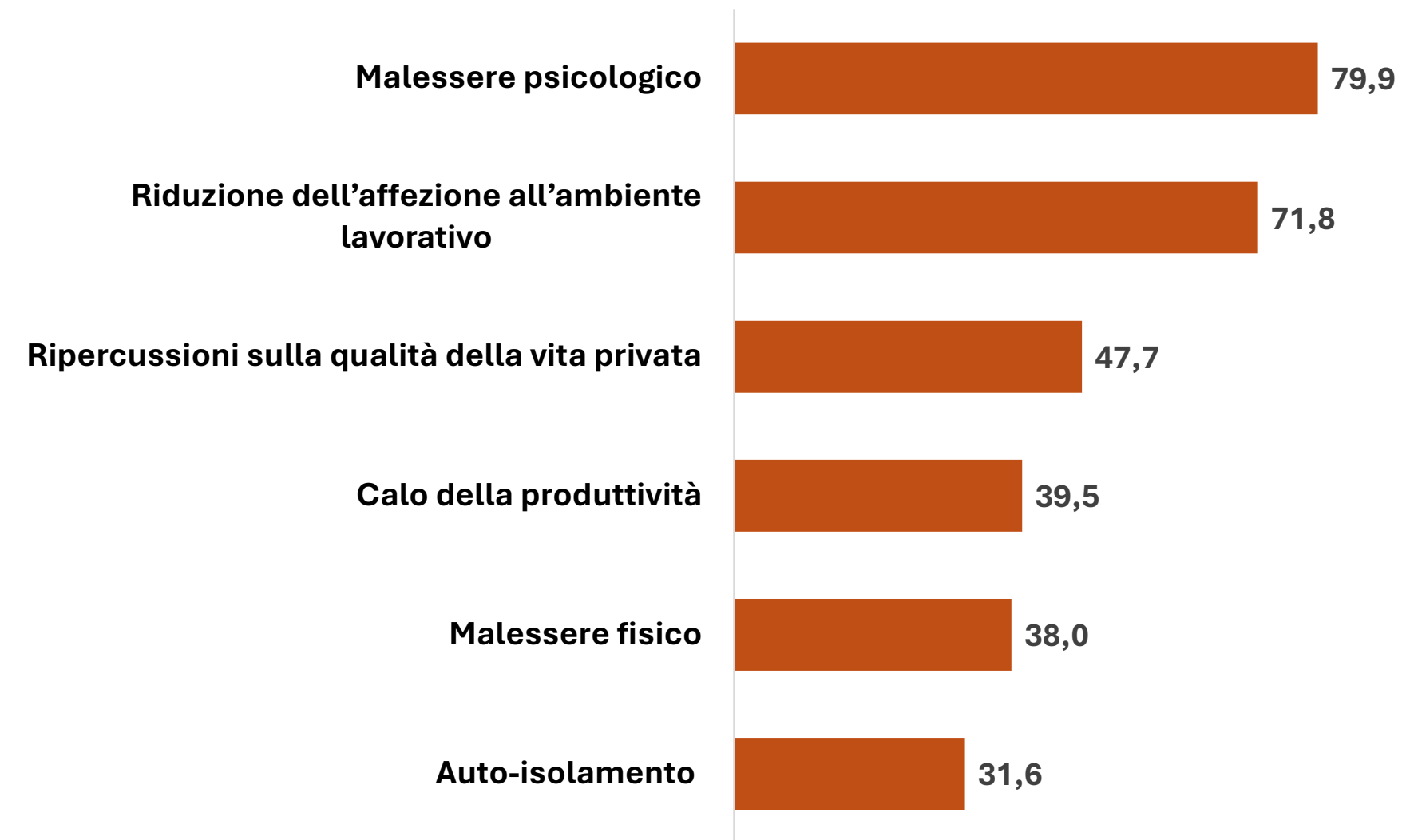


# Mobbing: vittime e conseguenze

Vittime di mobbing (% per genere, anni 2022 e 2025)



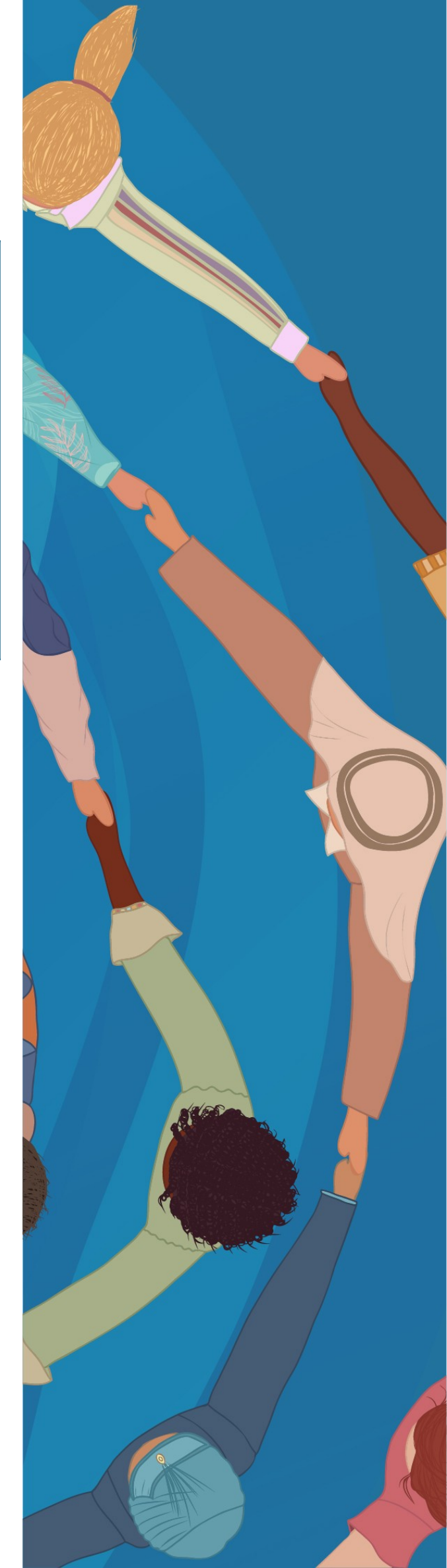
Principali conseguenze indicate dalle vittime



- ❖ **Cresce al crescere dell'età:** maggiore incidenza tra lavoratori/rici più anziani/e.
- ❖ **Più diffuso:** tra personale **tecnico e amministrativo** (30%) e quello della **sede centrale** (34%)
- ❖ **Consapevolezza limitata:** il 43,5% ha notato atti di discriminazione o mobbing non riconosciuti dalle vittime.



# Profili di mobber e vittime secondo i/le rispondenti



Caratteristica	Mobber	Vittima
<b>Genere</b>	80,5% indifferente, <b>14,7% uomo</b> , 4,8% donna	80,5% indifferente, 1,2% uomo, <b>18,2% donna</b>
<b>Ruolo</b>	62% indifferente, <b>21% dirigenti</b> , 12% ricercatori/rici, 3% personale amministrativo	64% indifferente, <b>15,7% assegnisti/e</b> , 8,6% ricercatori/rici

## Comportamenti delle vittime ipotizzati dai/dalle rispondenti

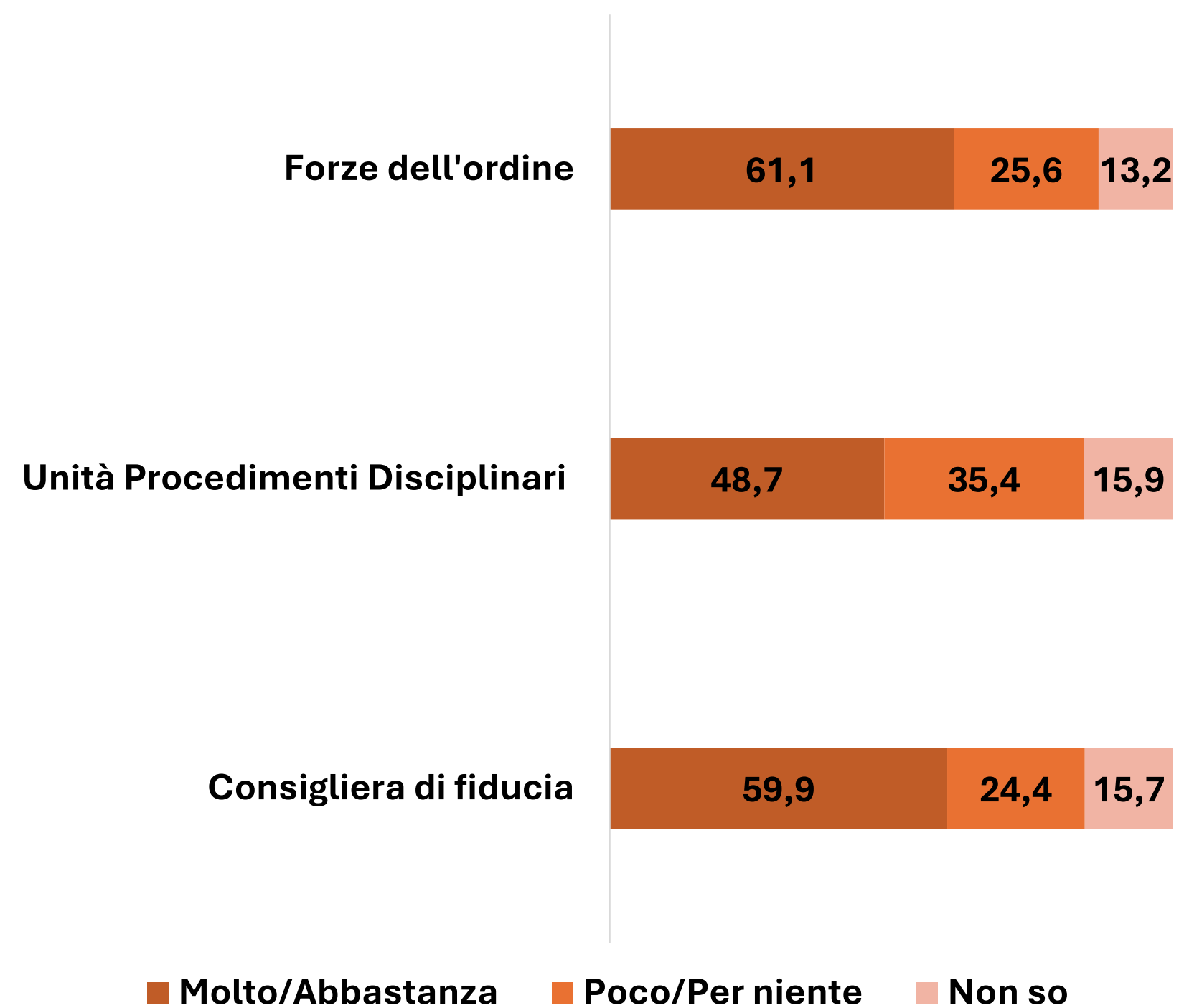
- 62% non denuncia
- 10% si rivolge al/alla proprio/a superiore
- 6,5% si rivolge a organismi formalmente preposti
- 5% affronta direttamente il/la mobber

## Comportamento effettivo delle vittime

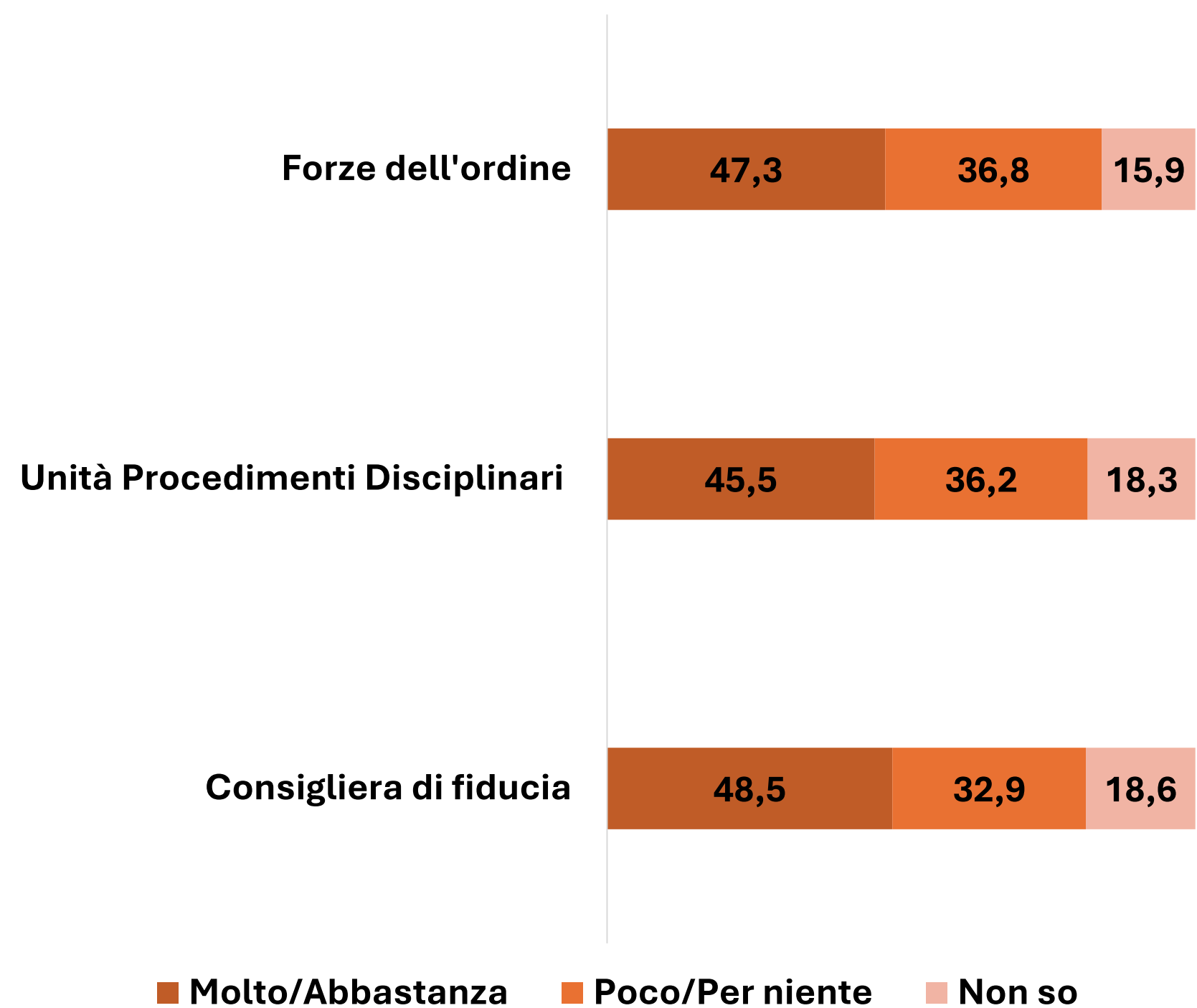
- 50% non ne parla con nessuno
- 20% ne parla a colleghi/e o familiari
- 17% si rivolge al/alla proprio/a Direttore/rice
- 8% si rivolge al sindacato
- 2% si rivolge alla Consigliera di fiducia
- 1% si rivolge ai vertici dell'Ente

# Fiducia negli organi di tutela

## Fiducia rispetto alla tutela della privacy



## Giudizio sull'efficacia delle azioni



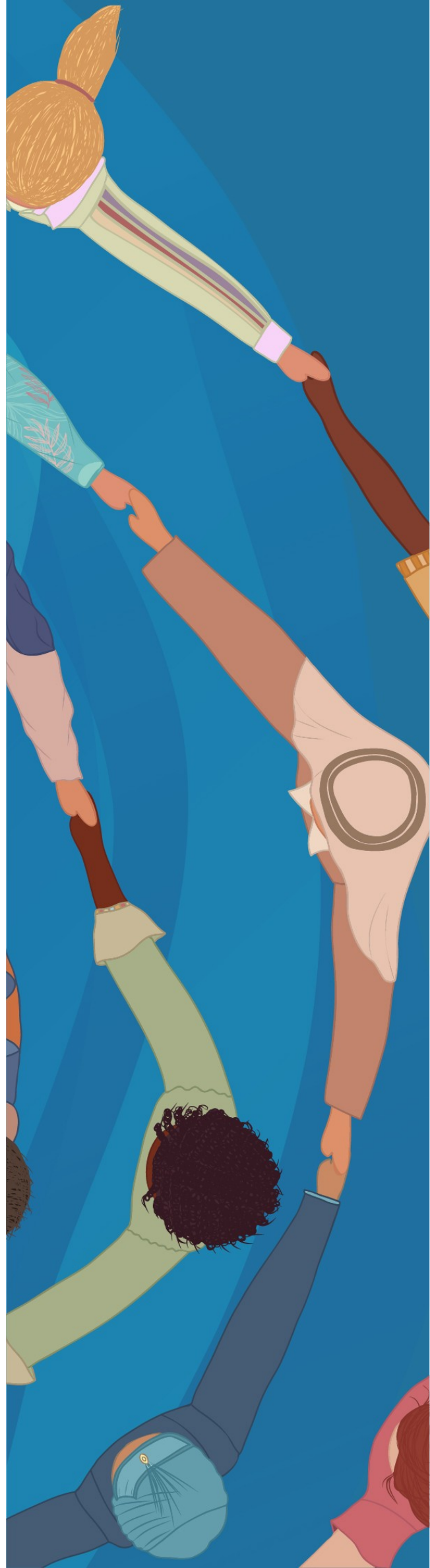


# Principali attività del CUG-Cnr



# Webinar del CUG-Cnr

1. (5 maggio 2023): La **socializzazione di genere**. Tendenze e dati (docente: dottor Antonio Tintori);
2. (15 maggio 2023): **Codice** per la Prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR e consigliera di fiducia. Definizioni e procedure (docente: avv. Chiara Federici);
3. (7 giugno 2023): Le **Pari Opportunità**: un obiettivo da raggiungere (docente: dott.ssa Giovanna Acampora);
4. (27 giugno 2023): La sensibilizzazione e la formazione come strumenti di supporto per il benessere lavorativo nel mondo della ricerca e, nello specifico, nelle **STEM** docente: (dott.ssa Rosaria Puglisi);
5. (20 luglio 2023): La **medicina di genere**. Una frontiera necessaria ma lontana (docente: prof.ssa Fulvia Signani);
6. (7 settembre 2023): La **Comunicazione istituzionale** rispetta i generi? Stereotipi e pregiudizi nell'uso della lingua (docente: dott.ssa Simona Cerrai);
7. (15 settembre 2023): Linee guida per un **linguaggio** rispettoso delle differenze di genere (docente: dott.ssa Ivana Dettori);
8. (13 ottobre): Riflessioni sul **Bilancio di Genere** del CNR (docente: dott.ssa Loredana Cerbara);
9. (4 dicembre 2023): Educazione emozionale e sentimentale (docente: dott.ssa Maria Rita Accatino);
10. (20 dicembre 2023): CNR e buone prassi in tema di **disabilità e inserimento lavorativo** ai fini di una cultura dell'inclusione e del benessere (docenti: dott. Gianluca Sotis; dott.ssa Emanuela Schiavetto; sig.ra Claudia Fraiegari);
11. (7 febbraio 2024). **Violenza contro le donne**: il difficile accesso alla giustizia (docente: dott. Davide Carnevali e dott.ssa Rosanna Amato);
12. (30 maggio 2024). **Molestie sessuali** (docenti: avv. Chiara Federici e avv. Paolo Capitelli);
13. (8 maggio 2025). **Etica e integrità nella ricerca** nella prospettiva dell'uguaglianza di genere (docenti: prof.ssa Cinzia Caporale);
14. (8 luglio 2025). Il benessere lavorativo tra **stereotipi e pratiche di conciliazione** con la vita privata (docente: dott. Antonio Tintori);
15. (17 settembre 2025). Il **codice contro le molestie** del CNR e i dati dell'indagine Obiettivo benessere 2025 (docente: dott.ssa Claudia Confessore);
16. (30 ottobre 2025). Le condizioni di **disabilità** alla luce del D.Lgs 62/24 (docente: dott. Gianluca Sotis).
17. (15 dicembre 2025). Prospettive e azioni per il **benessere** del personale (docente: dott.ssa Dudine).
18. (29 gennaio 2026). Etica del **linguaggio inclusivo** (dott.ssa Palumbo);
19. (26 febbraio). La **rappresentazione** sociale della **violenza maschile** alle donne sulla stampa italiana (prof.ssa Flaminia Saccà);
20. (1 aprile). Prevenzione, Educazione e Protezione nei Casi di Violenza di Genere e **Crimini Digitali** (dr.ssa Giorgia Butera).



# Principali attività 2025 del CUG-Cnr

## Monitoraggio

- indagini nazionale **Obiettivo Benessere** CNR, anni 2022 e 2025
- **Bilancio di genere nella comunicazione** istituzionale (GdL NWNP per equità di genere nella divulgazione del CNR)

## Divulgazione

- Organizzazione di **4 convegni** nazionali
- Partecipazione, sponsorizzazione di **6 convegni** nazionali
- Realizzazione di **5 webinar** in collaborazione con l'Unità Formazione e Welfare
- Organizzazione di **3 eventi** di sensibilizzazione (**Art for breaking glass; Parole in libertà; Rabbia Social-e**)

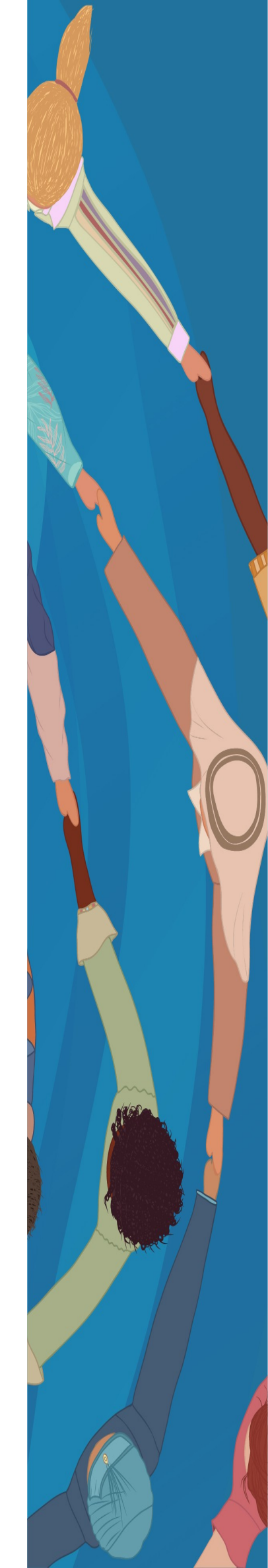
## Comunicazione

- comunicati e note stampe all'interno dell'Ente
- nuovo sito web del CUG e piano di comunicazione attraverso social media



## Bibliografia di riferimento

- Cerbara L., Ciancimino G., Tintori A. (2022). Are We Still a Sexist Society? Primary Socialisation and Adherence to Gender Roles in Childhood. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; 19(6), 3408; <https://doi.org/10.3390/ijerph19063408>.
- Cerbara L., Ciancimino G., Corsetti G., Tintori A. (2023). The (un)equal effect of binary socialisation on adolescents' exposure to pornography: girls' empowerment and boys' sexism from a new representative national survey. *Societies* 13, no. 6: 146. <https://doi.org/10.3390/soc13060146>.
- Tintori A., Ciancimino G., Oksay A., Senal S., Bulgan G., Büyüker D., Cerbara L. (2020). Comparing the influence of gender stereotypes on well-being in Italy and Turkey during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*. 24 (24): 13037-13043 [DOI: 10.26355/eurrev\_202012\_24209] Corresponding Author: Antonio Tintori.
- Tintori A., Cerbara L., Ciancimino G., Palomba R. (2021). The spread of gender stereotypes in Italy during the COVID-19. In: 4th International Conference on Gender Research ICGR 2021, Academic Conferences International. Doi: 10.34190/IGR.21.019.
- Tintori A., Cerbara L., Ciancimino G. (2022). Dalla teoria della regressività sociale a un ripensamento del lavoro agile, tra stereotipi di genere ed esigenze di conciliazione. In: *Responsabilità genitoriali e lavoro: il futuro dell'Europa in gioco* (a cura di Nicola Speranza), pp. 33-46, Quaderni Fondazione Marco Vigorelli, 9/2022, ISSN 2724-2986 | ISBN 978-88-946816-0-4.
- Tintori A., Cerbara L., Ciancimino G., Parsi M.R. (2022). Lo stato dell'infanzia 2021. Indagine su atteggiamenti e comportamenti di alunni e alunne di scuole primarie di Roma. Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS Working papers n. 130/2022, p. 35).
- Tintori A., Cerbara L., Ciancimino G., (2023). Lo stato dell'adolescenza 2023. Indagine nazionale su atteggiamenti e comportamenti di studentesse e studenti di scuole pubbliche secondarie di secondo grado. Roma: Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, (IRPPS Working papers n. 135/2023, p. 73).
- Tintori A. (2023). L'incerta adolescenza. Patologie sociali endemiche ed emergenti nell'era del virtuale post-pandemico. *Le nuove frontiere della scuola*, n. 62, La correttezza, Anno XX, novembre, La Medusa Editrice, pp. 69-75 [ISSN: 2281-9681].



## **Dott. Antonio Tintori**

antonio.tintori@cnr.it  
presidente.cug@cnr.it  
segreteria.cug@cnr.it

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

