CUG
ComitatoUnicodiGaranziaCNR

IRPPS
Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali

MUSA
Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi

Obiettivo Benessere

Indagine sul benessere organizzativo e relazionale del CNR

Rapporto di ricerca

Aprile 2025

ComitatoUnicodiGaranziaCNR

Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali

MUSA
Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi

Obiettivo Benessere

Indagine sul benessere organizzativo e relazionale del CNR

Rapporto di ricerca

Febbraio 2025

Comitato Unico di Garanzia CNR
Presidente:

Dott. Antonio Tintori

Contatti presidenza:

E-mail: presidenza.cug@cnr.it

Contatti segreteria:

Sig.ra Claudia Fraiegari

E-mail: segreteria.cug@cnr.it

Gruppo di ricerca che ha condotto lo studio: CNR/IRPPS/MUSA

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

Web:

www.cug.cnr.it

www.irpps.cnr.it/musa-mutamenti-sociali-valutazioni-e-metodi

Indice

1. Il Comitato Unico di Garanzia del CNR 4
2. Il progetto Obiettivo Benessere..... 5
3. Nota metodologica 7
5. Lavoro agile e conciliazione tra lavoro e vita privata.....10
6. Carichi di vita privata e stereotipi di genere.....12
7. Benessere relazionale e organizzativo 14
8. Senso di appartenenza.....17
9. Discriminazioni, molestie e mobbing 19
10. Disabilità, benessere e accessibilità.....24
11. Opinioni circa i vertici e la politica del CNR 25

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. Ha la funzione di garantire, nei luoghi di lavoro e nei riguardi di tutto il personale, 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 in ambito di pubbliche amministrazioni è avvenuta in seguito all'adozione della legge n. 183 del 4 novembre 2010, con la quale il Parlamento italiano, dando applicazione a una specifica direttiva dell'Unione Europea, ha unificato nel Comitato "unico" di garanzia due distinti comitati preesistenti: il "Comitato per le pari opportunità" e il "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing". È costituito, in modo paritetico, da membri effettivi e da membri supplenti designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, oltre che da un Presidente nominato dall'Amministrazione.

Il CUG adempie ai suoi compiti secondo modalità operative indicate nelle Linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2011 e da un apposito Regolamento interno che prevede la possibilità di costituire Gruppi di lavoro con competenze specifiche. Il CUG collabora inoltre con il/la Consigliere/a di parità nazionale e i/le Consiglieri/e di parità territoriali. La missione del CUG è delineata all'art. 21 della legge n. 183 del 2010 e prevede la garanzia nelle pubbliche amministrazioni di "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". Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, e la sua azione è orientata al sostegno del benessere organizzativo e relazionale del CNR inteso come collettività.

All'interno dell'Amministrazione il CUG lavora in raccordo con gli organi di governo e gestione dell'Ente e collabora strettamente con la Consigliera di fiducia, figura prevista dal Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR e dotata di poteri istruttori ai fini della gestione, in osservanza della massima riservatezza delle informazioni, di singole situazioni di disagio lavorativo e psicologico, conflittualità, discriminazioni, molestie e mobbing.

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;
- erogazione di formazione in tema di pari opportunità, conciliazione vita/lavoro, diversità, discriminazione, benessere organizzativo e relazionale;
- formulazione di pareri riguardanti la riorganizzazione dell'Ente, la formazione del personale, i criteri di valutazione dei dipendenti, gli orari e le forme di flessibilità lavorativa e 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 relazionale, prevenzione del disagio lavorativo, contrasto alle violenze e al mobbing e controllo dell'assenza di ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro.

Il CUG del CNR fa parte della Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, alla quale aderiscono centinaia di CUG afferenti ad Amministrazioni ed Enti centrali, nazionali e locali. La Rete ha lo scopo di favorire il dialogo e la progettazione comune tra Amministrazioni, ponendo esperienze e criticità a confronto, creando situazioni di sinergia e promuovendo azioni positive in riferimento ai temi di competenza dei CUG.

2. Il progetto Obiettivo Benessere

Il progetto Obiettivo Benessere, nato nel 2021 su impulso del dott. Antonio Tintori, allora componente del CUG di nomina amministrativa, prevede la realizzazione di periodiche indagini in tema di benessere organizzativo e relazionale al CNR. La prima indagine è stata realizzata nel 2022 successivamente alla sottoscrizione di un accordo di collaborazione a titolo gratuito con il gruppo di ricerca Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) dell'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS), diretto dallo stesso Tintori, che ha interamente curato la realizzazione di quella che poi si configurerà come la più ampia e complessa indagine sul "clima aziendale" realizzata presso il più grande ente di ricerca italiano.

Con il presente rapporto di ricerca si delineano i risultati della seconda edizione, 2025, dell'indagine Obiettivo benessere. Anche in questa occasione, e sempre mediante accordo di collaborazione a titolo gratuito, il coordinamento, la responsabilità scientifica, l'analisi dei dati e la produzione del rapporto di ricerca è stato a cura del gruppo di ricerca MUSA, e nello specifico del dott. Antonio Tintori, attuale presidente del CUG-CNR, della dott.ssa Loredana Cerbara e della dott.ssa Giulia Ciancimino.

L'attività, che si inserisce nell'ambito delle azioni di monitoraggio e valutazione dei CUG, ha permesso di 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, all'adeguatezza di spazi, mansioni e modalità di lavoro per le persone con disabilità, oltreché opinioni del personale in merito alla gestione dell'Ente.

Il progetto analizza nello specifico le seguenti dimensioni:

- informazioni socio-anagrafiche relative ad età, genere, inquadramento e afferenza professionale, ripartizione territoriale;
- lavoro agile;
- conciliazione tra oneri lavorativi e vita privata;
- clima, benessere organizzativo e relazionale;
- discriminazioni, molestie e mobbing;
- disabilità, benessere e accessibilità;
- opinioni generali e relative al CNR.

Il progetto Obiettivo benessere consente il monitoraggio periodico del livello di benessere relazionale e organizzativo presso il CNR. Gli esiti di ricerca sono inoltre propedeutici all'elaborazione di proposte e interventi in tema di benessere, pari opportunità, conciliazione tra oneri di vita privata e lavorativi, contrasto di discriminazioni, molestie e mobbing. Essi potranno altresì riguardare la formulazione di pareri da sottoporre all'amministrazione del CNR in materia di riorganizzazione dell'Ente, formazione del personale anche dirigenziale, 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 il personale dipendente e assegnista 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 19 dicembre 2024 e il 31 gennaio 2025. La rilevazione è avvenuta in forma anonima, con l'accortezza della formulazione di domande tale da rendere estremamente difficile 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, non vengono conservati i file di log relativi al database che potrebbero contenere tempi di memorizzazione delle risposte e agevolare la eventuale ricerca dell'identità dei rispondenti. I dati raccolti possono pertanto ritenersi anonimizzati[1], come risulta dal documento DPIA redatto dal referente del progetto, validato dal titolare del trattamento (prot. N. 482929 del 2024) 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 LimeSurvey[2], 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 del CNR, dotato di certificato SSL e gestito dall'Ufficio Agenda digitale e processi 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

[1] I dipendenti vengono invitati a partecipare all'indagine attraverso l'e-mail istituzionale, che contiene un link per connettersi al sondaggio. Il link contiene un codice univoco assegnato a ciascun utente, al fine di: verificare, all'atto della connessione, che rientri tra i soggetti abilitati a compilare il sondaggio, dal momento che l'accesso non avviene tramite credenziali personali; spuntarne il nome dall'elenco dei partecipanti, per evitare compilazioni multiple dal medesimo utente e per inviare eventuali solleciti a rispondere.
La lista dei nominativi dei partecipanti, con relativi indirizzi e-mail, viene caricata tramite un apposito pannello del sistema di rilevazione che salva la lista in una tabella, nella quale è registrata l'associazione tra utente e codice univoco. Il sistema è impostato in modo che le risposte all'indagine non siano mai associate al dato identificativo dei/delle rispondenti (nome utente, e-mail o codice univoco). La tabella nella quale sono memorizzate le risposte, infatti, non contiene alcun riferimento ai partecipanti che le hanno fornite. Non vengono inoltre tracciate data e ora di accesso, né data e ora di completamento, per cui non è possibile effettuare un collegamento tra le tabelle mediante il dato temporale.
Al momento della richiesta di connessione da parte dell'utente, il sistema verifica che il codice univoco sia valido e, in caso affermativo, permette l'accesso al questionario. Una volta terminata la compilazione, il sistema annota nella lista dei partecipanti l'utente che ha risposto e salva i dati rilevati nell'apposita tabella priva di ulteriori riferimenti.
Dal momento che i log di utilizzo del database non vengono memorizzati e il log delle visite al sito del questionario non riporta l'identificativo dell'utente, non si hanno elementi per risalire a quest'ultimo. In conclusione, né i dati di tracciamento dei log, né quelli effettivamente contenuti nel database consentono di collegare gli utenti alle rispettive risposte.

[2] www.limesurvey.org.

database interno al sistema è stato consentito solo ai sistemisti gestori del server ospitante e al responsabile del progetto per conto del 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 61 item. L'analisi primaria dei dati, di tipo monovariata e bivariata, è stata eseguita con l'ausilio del software SPSS (versione 29 server) (IBM, Chicago, IL, USA). Tutte le informazioni delineate nel presente report hanno scopo amministrativo e riguardano dati in forma aggregata[3].

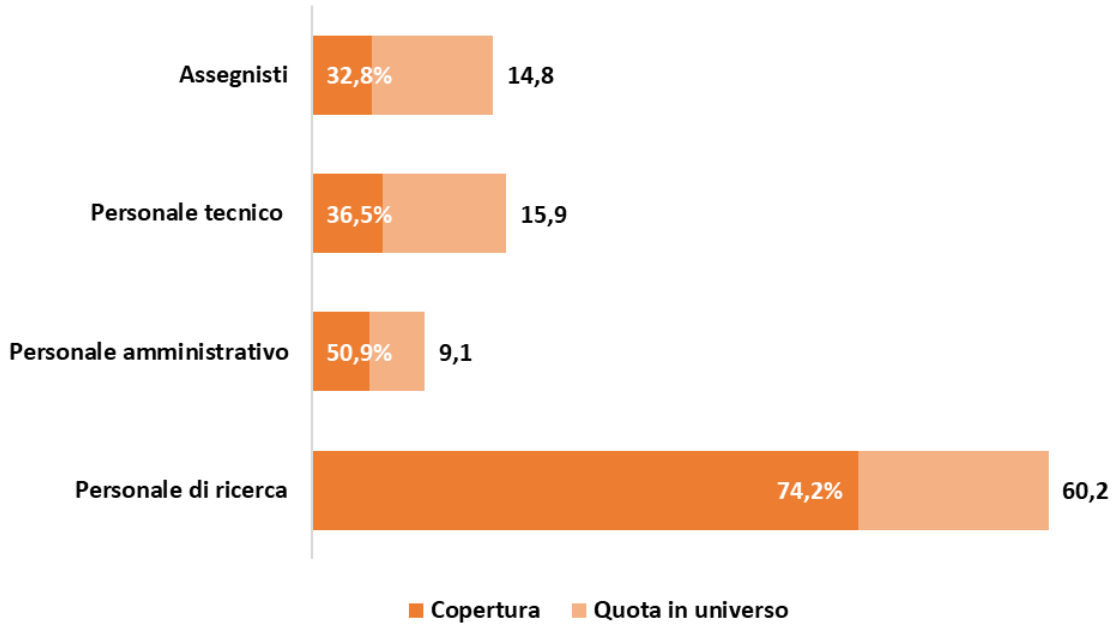
Oltre a delineare le attuali tendenze relazionali e organizzative presso il CNR, tenendo conto delle differenze più significative in relazione a variabili socio-anagrafiche questo rapporto di ricerca presenta confronti con i dati rilevati nell'ambito della prima indagine Obiettivo benessere, effettuata nel 2022. Tali confronti, solo quando significativi, sono contenuti sia nel testo sia in box posti in calce al rapporto.

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

Su un totale di 11438 e-mail valide inviate al personale del CNR tra profili strutturati (85,2%) e assegnisti/e di ricerca (14,8%), il questionario d'indagine è stato compilato da **4553** soggetti, ovvero dal **39,8% dei/delle possibili rispondenti**. Questo grado di copertura risulta differenziato rispetto al profilo professionale dell'utenza (Fig. 1), passando dal 74,2% del personale di ricerca (che in totale nell'universo del CNR rappresenta il 60,2% del personale) per arrivare al 32,8% degli/delle assegnisti/e.

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

Figura 4.1. Distribuzione dell'universo e relativa copertura delle interviste per tipologia di inquadramento professionale



Tra i/le rispondenti, il 54,4% sono femmine, il 44,8% maschi, mentre lo 0,7% appartiene alla categoria "Altro/non risponde". Al sondaggio sono state fornite **risposte da tutta Italia** e dunque da tutti i dipartimenti, oltreché dalla sede centrale e dalle aree di ricerca. **I risultati rappresentano pienamente tutte le categorie del personale**.

Il 39,2% dei/delle rispondenti coordina del personale. A farlo è ovviamente chi è inquadrato come dirigente, ma anche oltre la metà dei ricercatori e delle ricercatrici (53,1%), del personale tecnologo (39,7%) e molto meno le altre tipologie di inquadramento. A tal proposito non si evidenziano differenze di genere rilevanti.

In merito alle altre caratteristiche socio-anagrafiche rilevate, il 79,9% degli/delle intervistati/e ha un/una partner, e il 55% ha figli, di cui il 24,4% fino a 6 anni, il 26,7% tra i 7 e i 12 anni e il 62,6% oltre i 12 anni. Vivono da soli/e il 17,2% dei/delle rispondenti, con il/la partner il 66,4%, con uno o più figli il 42,1%, con i genitori il 7,6% e con altri parenti o conviventi il 5,1%.

Circa la percezione del **tempo di permanenza nel proprio profilo di inquadramento** in assenza di possibilità di sviluppo di carriera, solo un quarto dell'utenza (23,8%) lo ritiene equo (si tratta di soggetti giovani, maggiormente presenti in questa seconda edizione dell'indagine che comprende anche il personale assegnista), il 36,5% dichiara di aver trascorso abbastanza tempo

nel proprio profilo, mentre il 39,8% molto. Riguardo al **76,2% dei dipendenti che indica di aver atteso molto o abbastanza tempo senza avere avuto chance di carriera**, i dati non presentano differenze di nota relativamente al genere, alla ripartizione geografica di lavoro e al dipartimento di afferenza.

5. Lavoro agile e conciliazione tra lavoro e vita privata

Ormai a distanza di anni dall'introduzione del lavoro in modalità agile è stato nuovamente chiesto al personale di esprimere la propria opinione in merito a questa modalità lavorativa, tenendo in considerazione rischi ed opportunità ad essa correlate. Attualmente, **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% dei/delle rispondenti ritiene che il lavoro agile sia praticabile solo alcuni giorni a settimana, mentre il per 19,4% è sempre preferibile al lavoro in sede. Una quota residuale degli intervistati e delle intervistate (11,4%) ha invece espresso la preferenza di operare sempre dalla propria sede lavorativa. Rispetto alla prima indagine, che rilevò una preferenza per il lavoro agile in particolare tra chi aveva figli piccoli, tale distinzione non è più presente. In relazione all'inquadramento dei/delle dipendenti, preferisce lavorare sempre dalla propria sede il 9,3% del personale tecnico, il 10,6% di quello amministrativo, il 12,3% dei ricercatori e delle ricercatrici, il 9,4% dei tecnologi e delle tecnologhe e il 21,8% di chi ha un ruolo gestionale o dirigenziale. Relativamente alla propria esperienza di lavoro agile, il **32,8% lavora di più**, in termini di tempo, **rispetto al lavoro in sede**, il 43% non riscontra tale differenza tra le due modalità lavorative, mentre il **24,2% lavora per meno tempo se in modalità agile**. Rispetto invece alla **produttività**, quasi la metà dei/delle rispondenti ne ha registrato un **incremento**. Ciò ha interessato in misura maggiore dirigenti e personale di amministrazione (rispettivamente 21,4% e 20,3%) e chi possiede un titolo di studio superiore alla laurea (17,0%). Diversamente, ad evidenziare una **riduzione della produttività** in modalità agile è stato il **3,2% degli/delle intervistati/e**.

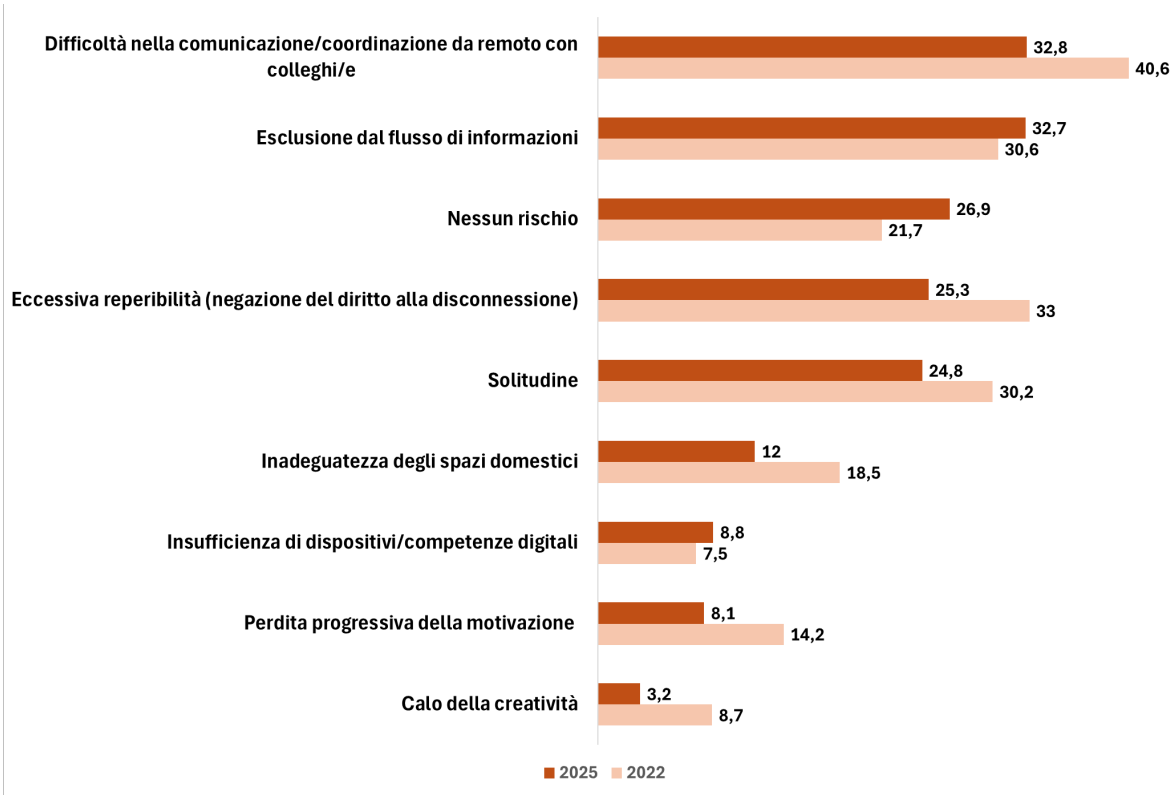
Tra le **opportunità offerte dal lavoro agile**, gli aspetti maggiormente indicati dai/dalle rispondenti sono innanzitutto la **migliore conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata** (84,6%; 77% nel 2022), il **risparmio di tempo** legato agli spostamenti (82,1%), i **risparmi**

economici (43,7%) e la maggiore **autonomia gestionale** (43%; 48% nel 2022). Solo lo 0,2% (4% nel 2022) del collettivo ha dichiarato che il lavoro agile non gli offre alcuna opportunità.

Tra i **rischi connessi al lavoro agile**, quelli maggiormente percepiti riguardano 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%). Il 26,9% del collettivo ha dichiarato di non riconoscere alcun rischio connesso al lavoro agile (Fig. 5.1). Percepisce la difficoltà di comunicazione e coordinazione e l'esclusione dal flusso di informazioni in particolare chi ha un titolo di studio superiore alla laurea e chi occupa posizioni apicali, mentre l'eccessiva reperibilità viene segnalata più da chi ha un titolo di studio uguale o inferiore al diploma, dal personale amministrativo e dalle rispondenti (29,4% contro il 19,3% dei rispondenti), che intravedono più degli uomini anche il rischio di esclusione dal flusso di informazioni (36% contro il 27,8% degli uomini).

Il tema della conciliazione tra oneri lavorativi e di vita privata e familiare è fortemente connesso all'adozione del lavoro agile. Nello specifico, si evidenzia che il **40,7%** dei/delle rispondenti **non riesce** sempre **a conciliare** le esigenze **lavorative e personali** e il **34,3%** quelle **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**. Inoltre, il **27,8%** ritiene che le proprie esigenze familiari abbiano **compromesso il proprio percorso professionale** e la carriera e, infine, il **68,5%** (61% nel 2022) che non si dovrebbero fissare riunioni **oltre le ore 16:00**. Complessivamente, queste tendenze sono rimaste pressoché inalterate rispetto alla prima indagine Obiettivo benessere, ovvero circa 3 lavoratori/rici su 10 trovano incompatibile il lavoro al CNR con la vita privata o familiare – una tendenza lievemente più diffusa tra chi non adotta il lavoro agile. Un incremento di consenso è stato registrato unicamente verso la necessità di stabilire l'orario oltre il quale non devono essere fissate le riunioni.

Figura 5.1. Rischi connessi al lavoro agile (% per anni 2025 e 2022) (risposta multipla)



6. Carichi di vita privata e stereotipi di genere

Il carico di **lavoro domestico non retribuito** grava ancora fortemente sulle donne. Il 43,0% delle intervistate lo ritiene infatti **iniquamente distribuito** (lo stesso lo indica il 27% degli intervistati). Il problema, che 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), 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).

Con questa seconda edizione dell'indagine Obiettivo benessere sono stati aggiornati alcuni strumenti di misurazione della stereotipia di genere e ne sono stati introdotti di nuovi al fine di approfondire la fenomenologia. A livello comparativo, **il quadro non è affatto mutato rispetto al 2022**.

Ad oggi, si evidenzia tra i/le dipendenti che:

- 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;
- il 15,3% ritiene che gli uomini siano più collaborativi delle donne;
- il 40,7% ritiene che le donne siano più sensibili degli uomini verso il benessere del personale.

Se questa ultima affermazione è indicatore della presenza di uno dei più classici stereotipi di genere, quello per il quale la **donna è il soggetto sociale dedito alla cura e all'accudimento** - idea che determina l'iniquità distributiva del potere e dei carichi di lavoro familiare e domestico e dunque maggiori difficoltà di conciliazione tra oneri di vita privata e di lavoro per le donne -, rispetto invece alle nuove affermazioni introdotte si evince che:

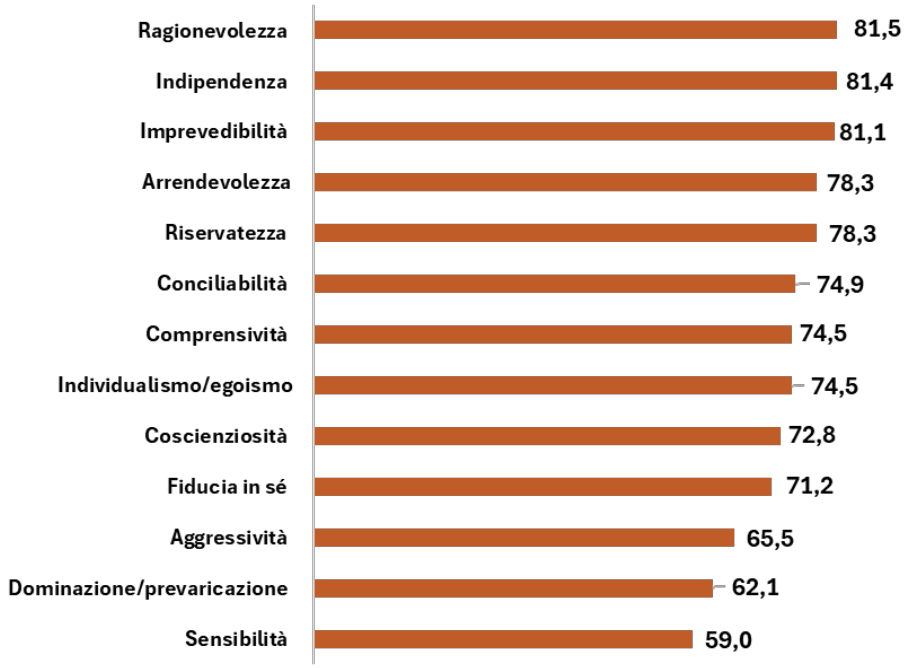
- il 2,7% ritiene che la donna debba pensare più alla famiglia e meno alla carriera;
- il 21,6% ritiene che l'uomo abbia il compito di proteggere la donna;
- il 27,5 % ritiene che sia "naturale" che le madri si occupino maggiormente della cura dei figli;
- il 41,2% ritiene che le donne siano tra loro più competitive degli uomini.

Mentre si evidenzia il fatto che sono più gli uomini ad aderire alla maggior parte degli stereotipi di genere, fatta eccezione per la convinzione che le donne siano più competitive, i risultati mostrano ancora una **diffusa presenza di stereotipi di genere al CNR**, tale da spiegare le asimmetrie prima delineate in merito ai carichi di vita privata. L'uomo ha il compito di proteggere la donna in particolare per il personale amministrativo e tecnico, ed è significativo il fatto che in tale giudizio **si attestino solo leggermente sotto la media i/le giovani titolari di assegni di ricerca**. Infine, sono parimenti intervistati e intervistate a dichiarare che sia "naturale" che le madri si occupino maggiormente della cura dei figli.

Producendo l'idea - di origine educativa - che uomini e donne sono dotati per loro natura di distinte caratteristiche, gli stereotipi di genere sono stati inoltre analizzati rispetto a queste credenze. Fornito un elenco di qualità individuali e chiesto se, per "natura", esse fossero attribuibili più a maschi o a femmine, oppure se non ci fosse alcuna relazione tra genere e qualità, il quadro di ritorno mostra una **quota variabile tra 2 e 4 dipendenti su 10 che ritengono che uomini e donne siano "naturalmente" più o meno dotati di specifiche qualità**. Agli **uomini** è attribuita **dominazione, fiducia in sé e aggressività**, mentre alle **donne** (ancora una volta)

sensibilità, coscienziosità e comprensività (Fig. 6.1).

Figura 6.1. Livello di accordo circa l'ininfluenza del genere sulle seguenti qualità (%)



7. Benessere relazionale e organizzativo

Uno degli ambiti centrali di indagine riguarda la qualità del benessere relazionale e organizzativo tra dipendenti e assegnisti/e dell'Ente. Le dimensioni su cui si è articolato questo aspetto fondamentale della vita lavorativa riguardano lo **spirito di cooperazione**, l'**adeguatezza degli spazi di lavoro**, le **relazioni tra pari e con i superiori**. A tal riguardo, più di **8 persone su 10** ritengono che ci sia **collaborazione tra colleghi/e** e si dichiarano soddisfatti/e del rapporto con loro. Se si fa riferimento alla collaborazione tra personale e direzione la percentuale scende al 57,6% - un dato comunque piuttosto elevato che denota fiducia nel personale di direzione -, mentre l'**11,2% ritiene che le informazioni vengano condivise in particolare tra uomini**. Infine, la **soddisfazione per i luoghi di lavoro** (spazi, postazioni, luminosità, rumorosità, ecc.) emerge dal 57% dei e delle rispondenti (Fig. 7.1).

Questi dati si discostano di pochissimi punti percentuali rispetto all'indagine 2022, evidenziando un certo consolidamento delle tendenze rilevate. In termini di differenze per sottogruppi, si rileva una sostanziale parità tra le risposte ottenute, eccetto per qualche dato superiore alla media nella soddisfazione per il benessere relazionale del personale più giovane e qualche dato inferiore alla

media generale per il personale tecnico o amministrativo che talvolta dichiara minore facilità di comunicazione con il resto del personale; differenze, tuttavia, abbastanza irrisorie dal momento che non superano mai il 5%.

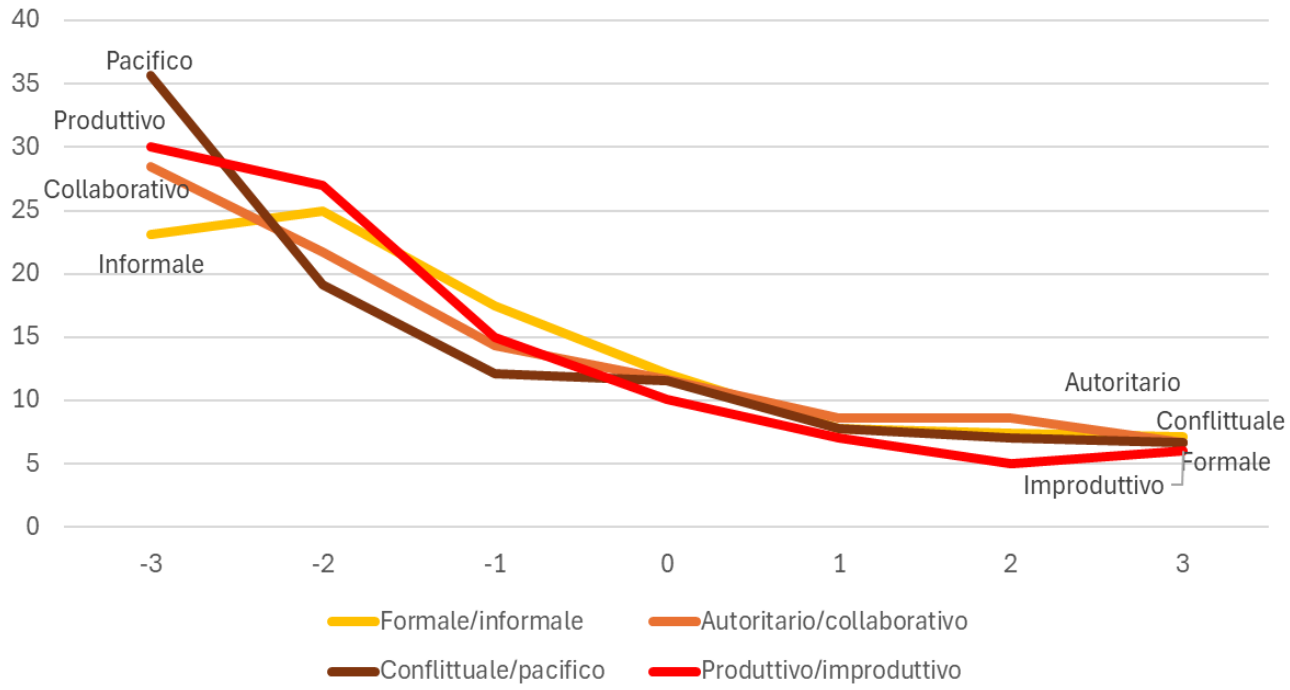
Figura 7.1. Livello di accordo (molto e abbastanza) circa affermazioni relative al benessere relazionale e organizzativo (%)

Per conoscere la **qualità del rapporto** che intercorre con il/la **referente** più diretto/a, è stato utilizzato uno strumento denominato 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** (valore medio 0,93), **più collaborativi che autoritari** (0,97), **più pacifici che conflittuali** (1,16) e **più produttivi che improduttivi** (1,24) (Fig. 7.2). In generale, questi indicatori mostrano un **miglioramento della qualità dei rapporti** rispetto alla prima edizione dell'indagine Obiettivo benessere. A percepire l'impostazione del rapporto con i /le superiori più formale è soprattutto il personale tecnico e amministrativo e anche assegnisti e assegniste, ma questi ultimi sono tra i maggiori assertori del giudizio nel senso collaborativo, produttivo e pacifico. Maggiore formalità si

riscontra anche tra il personale della sede centrale, che però giudica il rapporto con i/le superiori pacifico e produttivo più della media complessiva dei e delle rispondenti.

In particolare in un Ente grande e complesso come il CNR, l'autonomia lavorativa, il carico di lavoro, l'adeguatezza dei compiti svolti e delle responsabilità, e infine la coerenza tra la propria formazione e l'inquadramento professionale sono fattori cruciali nello svolgimento delle mansioni. La figura 7.3 riporta i livelli di accordo (molto d'accordo e abbastanza d'accordo) rispetto a una serie di affermazioni incentrate su questi aspetti. Tra quelle che hanno raccolto maggiori consensi troviamo l'**autonomia lavorativa** (90,5%) e l'**interesse per il proprio lavoro** (80,3%), mentre risulta **minore** l'**accordo** analizzando le affermazioni riguardanti le **attività** e le **responsabilità** connesse al proprio **profilo di inquadramento** (rispettivamente 67,3% e 65,9%), l'**equilibrio tra il carico di lavoro e la retribuzione** (45,5%) e l'**assenza di sovraccarichi lavorativi** (41,1%). Rispetto alla precedente indagine gli scostamenti sono del tutto contenuti e il quadro generale è da ritenersi piuttosto invariato.

Figura 7.2. Tipologia del rapporto con il/la referente più diretto/a (%)

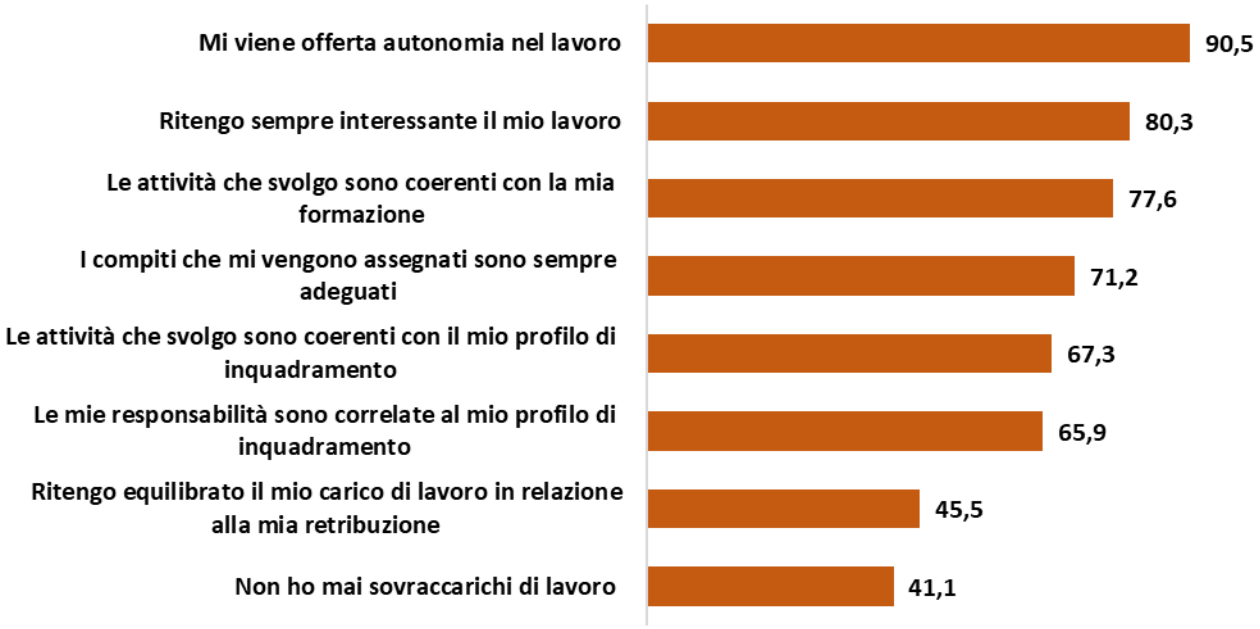


A causa delle esigenze di lavoro, quasi il **56,2% dei e delle rispondenti ha dichiarato di lavorare sempre o spesso in orario extra-lavorativo** diurno durante i giorni feriali, il **26,4% di farlo sempre o spesso nel tempo festivo e il 28% durante le ferie**, mentre l'11,2% **di lavorare sempre o spesso 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 profilo di inquadramento: **la quota di chi lavora in orario extra lavorativo** è sempre **maggiore al crescere dell'età e delle responsabilità gestionali e scientifiche.**

Infine, in merito alle relazioni che intercorrono tra la rete scientifica e l'amministrazione, **6 rispondenti su 10** ritengono che il personale di ricerca **non comprende sempre i vincoli operativi dell'amministrazione** - un fatto lamentato soprattutto dal personale amministrativo e tecnico -, **5 su 10** che l'**amministrazione non operi sempre al meglio per andare incontro alle esigenze della ricerca** (con un picco negativo del 36% tra il personale di ricerca e uno positivo dell'86% tra il personale amministrativo), mentre circa **7 su 10** percepiscono **rete scientifica e mondo amministrativo** come **realtà del tutto distanti tra loro**.

Figura. 7.3. Livello di accordo (molto e abbastanza) circa affermazioni relative all'organizzazione del lavoro (%)



8. Senso di appartenenza

Il **68,3%** dei/delle rispondenti dichiara di sentirsi **molto o abbastanza parte della comunità del CNR**, con un **calo del 5% rispetto al 2022**. Tale senso di appartenenza, oltre ad essere maggiormente diffuso tra chi ricopre un ruolo dirigenziale (90,3%), risulta **positivamente associato all'età**; un dato che suggerisce come l'anzianità di servizio, e la conseguente maggiore

familiarità con le dinamiche **scientifiche e gestionali** dell'Ente, rafforzi l'identità collettiva del CNR (Fig. 8.1).

Sempre in relazione al medesimo tema, ai/alle rispondenti sono state sottoposte quattro affermazioni sulle quali è stato rilevato il grado di accordo. Tra i/le rispondenti, circa **9 su 10 sono orgogliosi/e di lavorare al CNR** e concordano (molto o abbastanza) circa il fatto che il loro **lavoro contribuisca allo sviluppo scientifico, culturale ed economico del Paese** (soprattutto il personale dirigenziale e di ricerca). Allo stesso modo, è **diffusa l'idea che valori e comportamenti praticati nell'Ente siano in linea con i propri**. Infine, circa 2 rispondenti su 10 hanno affermato che vorrebbero trasferirsi in un altro Ente (Fig. 8.2). Rispetto al 2022, il quadro resta per lo più invariato, ad eccezione della quota di chi si dichiara molto orgoglioso/a di lavorare al CNR, che decresce dal 48% al 41,6% (in particolare tra ricercatori/rici e personale tecnico, mentre si conferma elevata tra chi lavora nel Sud d'Italia e tra chi possiede un titolo di studio inferiore alla laurea).

Figura. 8.1. Senso di appartenenza alla comunità del CNR (% per classi di età)

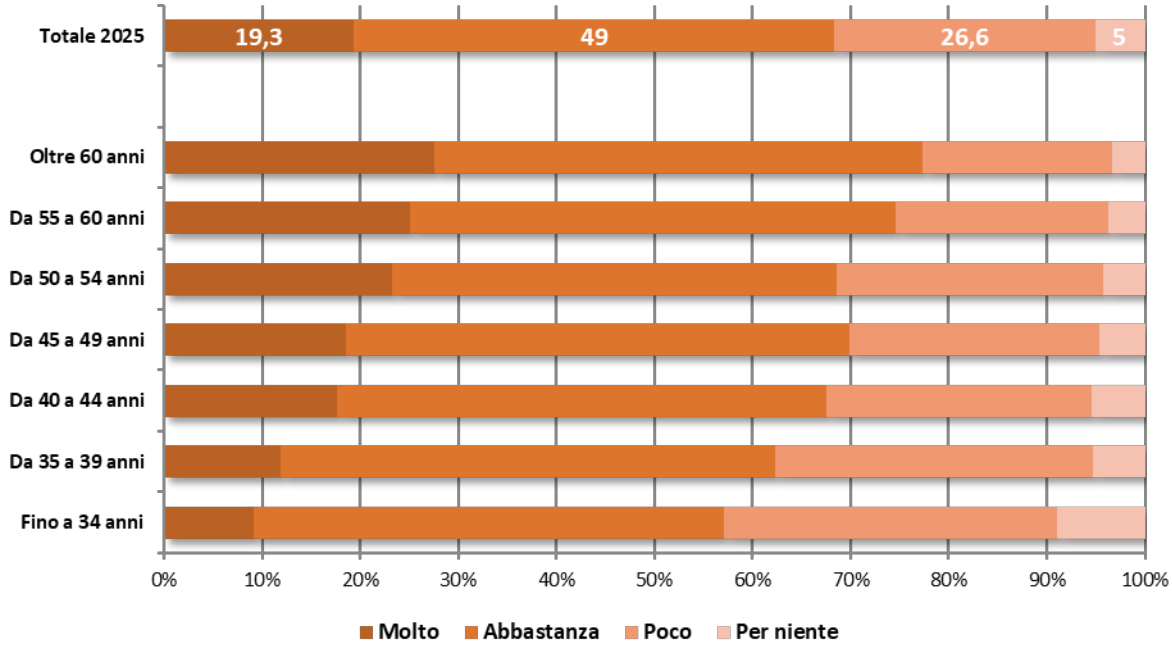
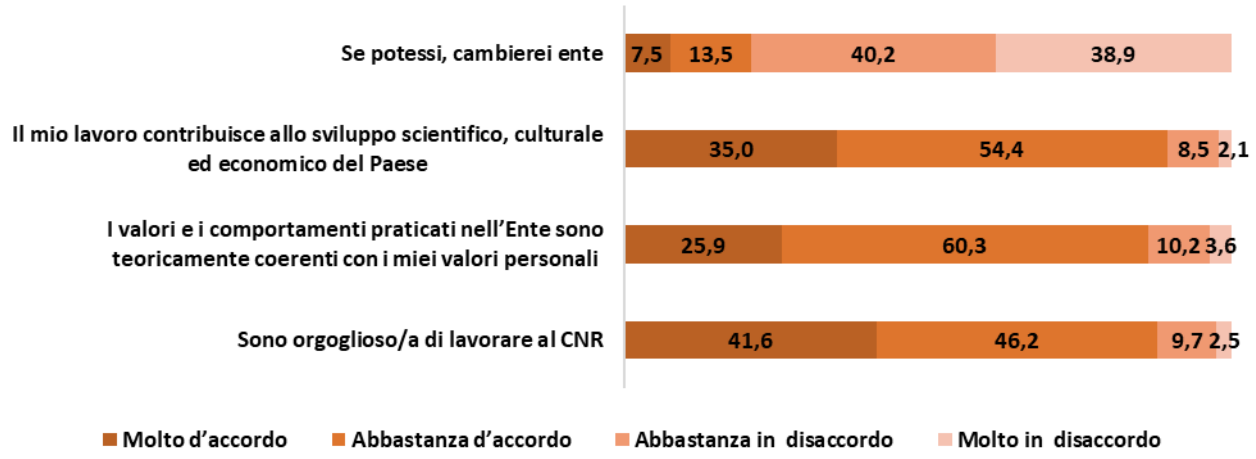


Figura. 8.2. Livello di accordo (molto e abbastanza) circa affermazioni relative al senso di appartenenza alla comunità del CNR



9. Discriminazioni, molestie e mobbing

Nel corso dell'attività lavorativa presso il CNR, **la metà dei/delle rispondenti** ha **subito**, almeno una volta, **umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento** o **emarginazione** per opera di un/una superiore o di un/una collega (53,1%). Analogamente, **oltre il 40%** dei/delle rispondenti ha **assistito** almeno una volta a tali **atti perpetuati a danno di colleghi/e**, mentre a **oltre il 50%** tali atti sono stati **riferiti da colleghi/e** oggetto di molestie. Più nello specifico, e similmente al 2022, circa **1 dipendente su 4** è stato/a vittima di un/una superiore o di un/una collega **"ogni tanto"** e uno su dieci **"spesso"** (Fig. 9.1). Inoltre, **4** rispondenti **su 10** hanno dichiarato di aver **assistito** ad atti di molestie, discriminazioni o mobbing **senza che le vittime si rendessero conto** della gravità di tali atti (al 35,9% ciò è capitato "spesso" od "ogni tanto").

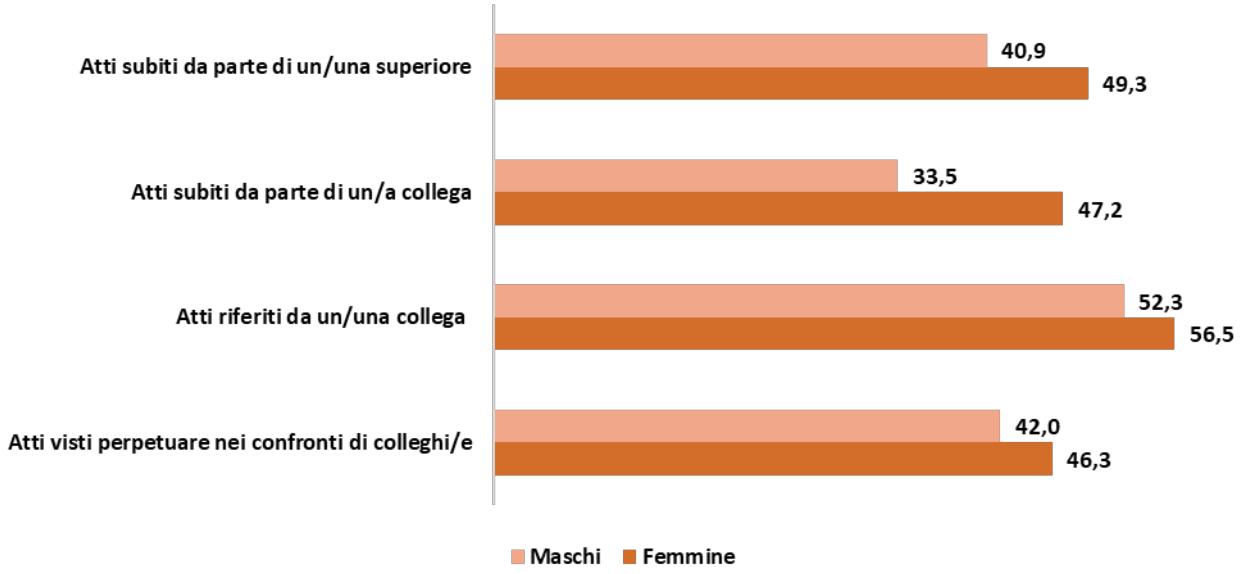
Il **genere** discrimina più di ogni altra variabile questi fenomeni di violenza: la quota delle **vittime** di tali azioni messe in atto da un/una superiore o di un/una collega raggiunge infatti il **58,2% tra le donne.** Tendenze simili si ritrovano anche tra chi ha assistito a tali atti e tra chi ne è venuto a conoscenza attraverso le confidenze di colleghi o colleghe (Fig. 9.2). Non presentando i dati scostamenti significativi in relazione a titolo di studio, ripartizione geografica lavorativa e inquadramento, il **fenomeno** appare complessivamente **endemico**.

Tra le **motivazioni** attribuite dalle vittime rispetto alle discriminazioni e alle molestie subite spiccano quelle relative all'**invidia** dovuta al **successo** o alle **capacità professionali**, l'appartenenza a **settori disciplinari diversi** da quelli dei/delle colleghi/e e il possedere

specifiche **opinioni scientifiche**. A seguire, si ritrovano l'**età** e l'identità di **genere** a scaturire discriminazioni e molestie (Fig. 9.3). Tra le vittime under 40 l'età ne rappresenta la causa nel 30% dei casi, mentre maggiormente discriminate per la propria identità di genere sono le donne (26% contro il 2% degli uomini). Al contrario, gli uomini si dichiarano vittime prevalentemente a causa delle proprie convinzioni scientifiche (34% contro il 21% delle donne).

Diversamente dalle motivazioni, le **conseguenze** di atti di umiliazione, maltrattamento, discriminazione, isolamento o emarginazione sono articolate e riguardano l'**ignorare** i **suggerimenti lavorativi** delle vittime, l'**esclusione dal flusso delle informazioni**, la **compromissione** delle **chance di carriera**, il **disconoscere** i contributi professionali, fino ad arrivare a **imposizioni** e **negazioni** di varia natura (Fig. 9.4).

Figura 9.2. Umiliazioni, maltrattamenti, discriminazioni, isolamento ed emarginazione subiti, riferiti o a cui si è assistito almeno una volta (% per genere)



Nello specifico del problema del **mobbing**, il fenomeno appare **relativamente meno frequente** rispetto agli altri problemi finora analizzati. Il mobbing è contraddistinto da un insieme di atteggiamenti e comportamenti persecutori, aggressivi, denigratori e vessatori che hanno la caratteristica di essere reiterati nel tempo. Il **24,6%** degli/delle intervistati/e è stato **vittima** di mobbing **almeno una volta** (0,5% "sempre", 3,9% "spesso"; 10,4% "ogni tanto"; 9,8% "una sola volta"). Il risultando presenta un **lieve calo rispetto al 2022** (-3%). Anche in questo caso la quota di vittime è più alta tra le donne (28,1% rispetto al 20,3% degli uomini). Inoltre, il fenomeno appare maggiormente diffuso tra il personale tecnico e amministrativo (rispettivamente 29,2% e

30,2%%) e tra chi afferisce alla sede centrale (34,0%). Tra le conseguenze di mobbing più diffuse primeggiano il **malessere psicologico** e la **riduzione** dell'**affezione all'ambiente lavorativo**, nonché le **ripercussioni** sulla qualità della **vita privata** (Fig. 9.5).

Figura 9.3. Motivazioni degli attori di atti di umiliazione, maltrattamento, discriminazione, isolamento ed emarginazione (% per risposta multipla)

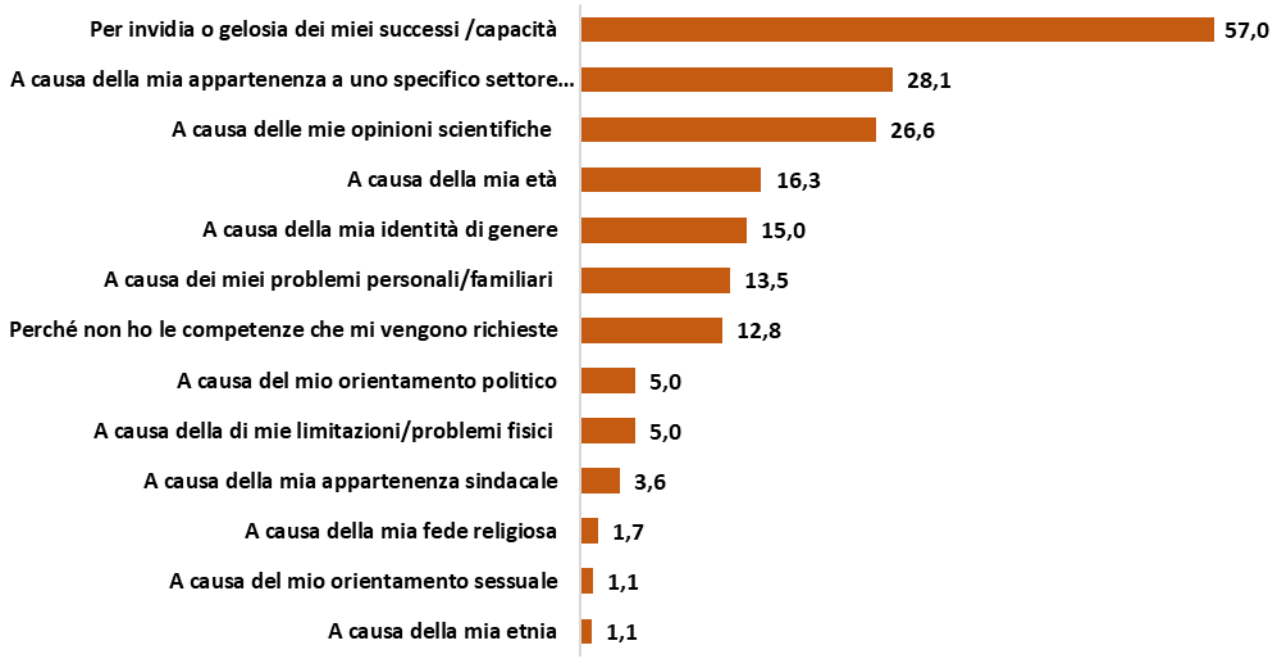
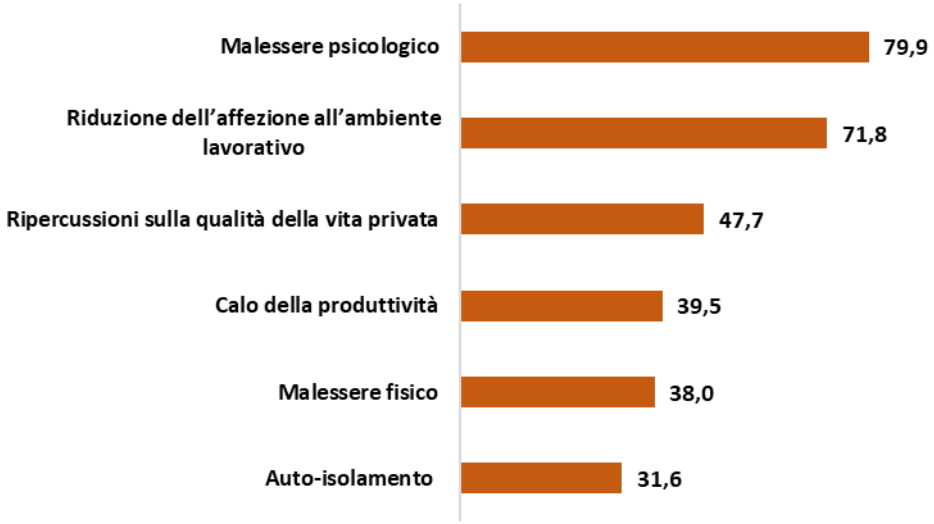


Figura 9.4. Conseguenze di atti subiti di umiliazione, maltrattamento, discriminazione, isolamento ed emarginazione (% per risposta multipla).

Figura 9.5. Conseguenze del mobbing a livello personale (% per risposta multipla)



Secondo la maggior parte dei/delle rispondenti, **il/la mobber può essere indistintamente uomo o donna** (80,5%) e solo per il 14,7% è solitamente un uomo, mentre per il 4,8% donna. Rispetto all'inquadramento, la figura del mobber è solitamente una persona avente un **ruolo dirigenziale** per il 19% dei/delle rispondenti, un **ricercatore/rice** per il 10,9%, facente parte del personale di amministrazione nel 2,6% dei casi, mentre per oltre la metà dell'utenza l'inquadramento è indifferente (55,2%). Secondo i/le dipendenti, **anche la vittima di mobbing non ha, comunemente, una definita caratterizzazione di genere**. Può essere sia uomo sia donna nell'80,5% dei casi, ma c'è chi sostiene che sia prevalentemente donna (16,2%) o uomo (1,2%). Le principali vittime di mobbing sono invece assegnisti e assegniste (15,7%), categoria seguita da ricercatori e ricercatrici (8,6%). Per oltre 6 rispondenti su 10 l'inquadramento non fa differenza nelle esperienze di vittimizzazione. Circa la **metà** dei/delle rispondenti (43,5%) almeno una volta è venuta a **conoscenza di discriminazioni, molestie o mobbing a danno di un/una collega** senza che la vittima si fosse apparentemente resa conto della gravità degli atti subiti.

Come si sono comportati i/le rispondenti nel momento in cui si sono resi/e conto di essere vittime di mobbing? **Nella metà dei casi non hanno segnalato il problema** a nessuno (50,3%). Chi l'ha fatto, si è **rivolto prevalentemente al/alla proprio/a Direttore/rice** (16,8%), mentre lo **0,6% alla Consigliera di fiducia del CNR**, lo 0,4% ai vertici dell'Ente, lo 0,2% al CUG e lo 0,1% all'Unità procedimenti disciplinari e integrità del CNR. Tra chi ha segnalato quanto subito è **solo il 19,9% che ritiene che i propri diritti siano stati difesi** (3,1% "molto"; 16,8% "abbastanza"), mentre la maggior parte dei/delle rispondenti si è sentita "poco" o "per niente" tutelata (rispettivamente

42,4% e 37,7%). Questi **dati** sono **in linea con quelli del 2022**, evidenziando un'assenza di miglioramento in tal senso. Infine, secondo i/le rispondenti, una persona che ha subito discriminazioni, molestie o mobbing tende a lasciar passare del tempo in modo che la situazione si risolva da sé (33,7%), evitando quindi di denunciare l'accaduto (29,1%).

Al fine di contrastare discriminazioni, molestie e mobbing, i/le rispondenti ritengono opportune una serie di azioni, come l'**applicazione dei codici esistenti** (47,6%), la diffusione nelle sedi di lavoro di un **prontuario circa discriminazioni, molestie e mobbing** (41,6%) e la realizzazione di **corsi di formazione** per la **dirigenza** (39,4%) e per il **personale** (37,1%). Inoltre, c'è chi ritiene che tale contrasto debba passare attraverso una facilitazione nei **trasferimenti** da una struttura a un'altra (20,7%) e mediante l'accesso al **lavoro agile** o al telelavoro in uno stretto lasso di tempo (13,2%).

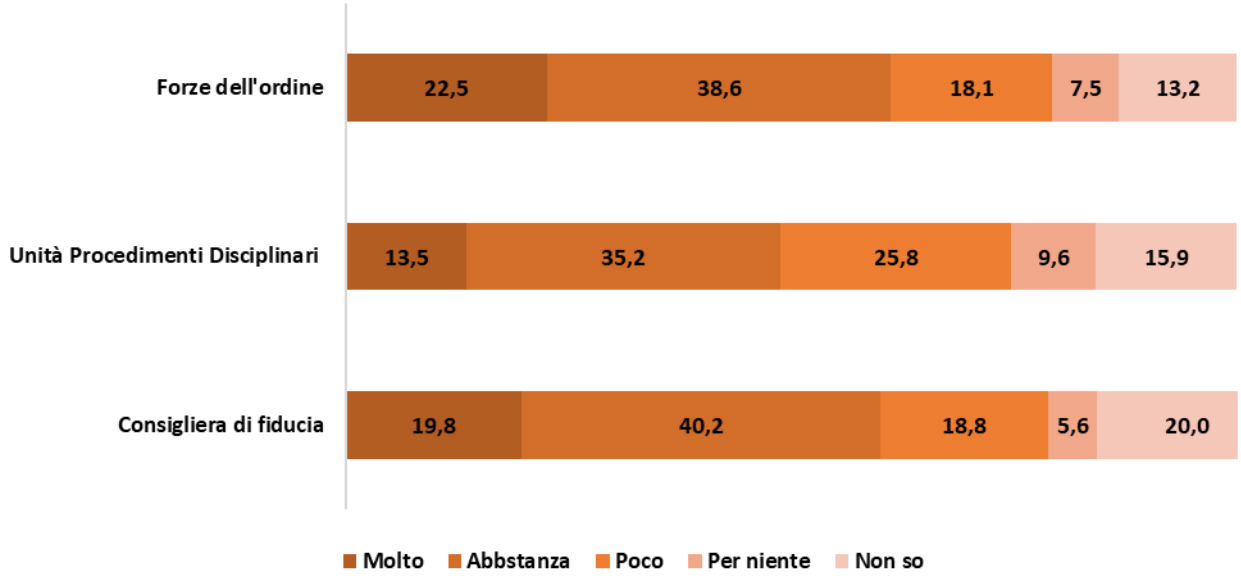
Relativamente alla formazione, circa la **metà dei/delle rispondenti** (52,8%) è **al corrente dei webinar erogati dal CUG** in tema di condizionamenti sociali, tematiche di genere, disagi, discriminazioni, molestie e mobbing e il **20,7% vi ha preso parte**. Si precisa che tale quota è però pari al **40% tra il personale tecnico e amministrativo**. **Il giudizio in merito all'utilità dei webinar del CUG è positivo nel 75,8% dei casi** (19,6% "Ottimo" e 55,8% "Buono").

La conoscenza da parte dei/delle rispondenti delle procedure e delle azioni attuate in tema di discriminazioni, molestie e mobbing nell'ambito del CNR risulta ancora piuttosto scarsa, seppur in miglioramento rispetto al 2022. Tra i soggetti rispondenti, **solo il 49%** (**contro il 33% del 2022**) è a **conoscenza** del fatto che il CNR si è dotato di un Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie che ha previsto l'istituzione della **Consigliera di fiducia del CNR**, mentre il 37% è conoscenza del fatto che tale figura risponde a un indirizzo e-mail presente sul portale del CNR e che in caso di segnalazione può attivare, a discrezione del segnalante, una procedura di intervento di tipo informale oppure formale a tutela delle parti.

Infine, il livello di fiducia verso la **tutela della privacy** che potrebbero garantire la Consigliera di fiducia del CNR, l'Unità Procedimenti Disciplinari e le forze dell'ordine in caso di denuncia di discriminazioni, molestie e mobbing è positivo per oltre la metà dei/delle rispondenti, sebbene si evidenzi una **maggiore cautela nei confronti dell'Unità Procedimenti Disciplinari** (Fig. 9.6). Per quel che riguarda il giudizio circa l'**efficacia delle azioni** che i medesimi soggetti potrebbero mettere in campo, questo è **positivo per il 48,5%** dei/delle rispondenti **nel caso della**

Consigliera di fiducia, per il **47,3% nel caso dell'intervento delle forze dell'ordine** e per il **45,5% nel caso dell'Unità Procedimenti Disciplinari**.

Figura 9.6. Livello di fiducia rispetto alla tutela della privacy in caso di segnalazioni per discriminazioni, molestie o mobbing verso la Consigliera di fiducia, l'Unità Procedimenti Disciplinari e le forze dell'ordine (%)



10. Disabilità, benessere e accessibilità

L'indagine ha per la prima volta esplorato l'opinione del personale con disabilità su diversi aspetti: dall'accessibilità e fruibilità degli spazi del CNR all'adeguatezza delle mansioni e delle modalità lavorative, fino al giudizio su supporti, spostamenti e opportunità di carriera. Mentre non si riscontrano differenze significative in merito all'appartenenza geografica, dipartimentale, strutturale e né per genere, tra le 195 persone con disabilità che hanno risposto (4,3% del campione) il 77% di queste 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**.

Leggendo le risposte in base all'accordo registrato (molto e abbastanza) circa le affermazioni proposte, il tema su cui è presente il massimo consenso è l'**accessibilità digitale**: **soddisfacente** per l'83,6% del personale con disabilità. Sempre un elevato consenso (82,2%) si ritrova in merito a un aspetto invece fisico connesso alla prativa lavorativa: la **facilità di spostamento autonomo**. Un grande favore incontra inoltre la **flessibilità dell'orario di lavoro**, che soddisfa il 79,0% delle

persone con disabilità, così come l'**adeguatezza della postazione di lavoro** e il livello di **coerenza** tra **mansioni** ricoperte e **competenze** possedute (74,4%). Ulteriori aspetti su cui si registra un ampio consenso riguardano la **fruibilità dei percorsi** verso servizi, zone comuni e luoghi di riunione (73,7%) e l'**accessibilità della segnaletica di emergenza** (72,7%). Supera sempre ampiamente il 50% del consenso la soddisfazione circa l'interpretabilità delle indicazioni dei percorsi (66,7%) e le modalità di richiesta dei permessi anche per i caregiver (66,7%), mentre emerge maggiore incertezza in merito all'assenza di barriere architettoniche (57,4%). Il consenso di questo personale scende invece al di sotto del 50% relativamente alla percezione di ricevere una giusta **valorizzazione del proprio talento** (49,7%) e a quella di avere le **stesse possibilità di sviluppo di carriera del resto del personale** (48,7%). Una più pronunciata insoddisfazione è infiene presente rispetto alla concretezza informativa del **sito istituzionale dedicato all'inclusione** nella pubblica amministrazione del CNR (46,7%) e circa l'**adeguatezza dei piani di supporto alla mobilità** previsti dal CNR rispetto allo spostamento autonomo e sicuro nel tragitto tra casa e sede lavorativa (41%).

11. Opinioni circa i vertici e la politica del CNR

L'indagine ha sondato le opinioni dei/delle rispondenti relative alla fiducia sistemica, ovvero alla fiducia attribuita a figure e organismi del CNR oltreché a istituzioni con un 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. In cima alla classifica della **fiducia sistemica**, analogamente al 2022, si posizionano i/le **direttori/rici o dirigenti della propria struttura**. Di queste figure hanno molta o abbastanza fiducia il 63% dei/delle rispondenti. **Sale invece di cinque posizioni in tre anni, attestandosi secondo**, **il CUG** (48,4%). A seguire si ritrova la **Presidente** (45,1%), il/la rappresentante del personale nel CDA (44,1%) e il Consiglio scientifico (43,5%). In una posizione intermedia si collocano il proprio sindacato (40,0%), il Direttore generale (38,1%) e gli altri sindacati (32,3%). In coda alla classifica si ritrova il MUR (20,2%), mentre ottiene la **maglia nera il Governo** nazionale (15,6%), nell'ambito di un complessivo quadro di elevata sfiducia verso le istituzioni di riferimento del CNR.

Un'ulteriore questione affrontata dall'indagine ha riguardato alcune **opinioni riferite ad aspetti specifici e attuali dell'amministrazione del CNR**, ovvero aspetti che incidono sul benessere

organizzativo. Il tema emerso con maggiore evidenza è l'**eccesso di burocrazia** nell'Ente. Di questo **ne sono pressoché certi/e il 90,4%** dei/delle rispondenti. A seguire, si sottolinea l'**insufficiente pressione esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale** ai fini del **reclutamento di risorse economiche (89,3%)** e l'inadeguato **sostegno delle progressioni di carriera** (87,7%), la poca conoscenza e lo **scarso sostengo da parte dell'amministrazione centrale relativamente alle esigenze operative degli Istituti** (82,2%), la **poca trasparenza e imparzialità nei meccanismi di carriera** (85,8%) e la convinzione che esista uno **scollamento evidente tra sede centrale e rete di ricerca** (79,3%). All'elenco delle precedenti questioni critiche, si aggiunge infine la denuncia dello **scarso coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi strategici dell'Ente** (84,7%) e dell'**insufficiente pressione** esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale ai fini del **mantenimento dell'autonomia** (84,4%). Inoltre, è fortemente segnalata l'assenza di **riconoscimento del lavoro svolto in orario extra-lavorativo e nei giorni festivi** (79,4%). Concludendo, gli obiettivi strategici dell'Ente sono condivisi da circa la metà dei/delle rispondenti (54,6%), così come la giustizia dei meccanismi di stabilizzazione finora adottati (49,8%) (Tab. 11.1).

Tabella 11.1. Livello di accordo circa opinioni in merito ad aspetti relativi all'amministrazione del CNR (%)

Il CNR soffre di un eccesso di burocrazia	90.4
Dovrebbe essere riconosciuto il lavoro svolto in orario extra-lavorativo e nei giorni festivi	79.4
Esiste un evidente scollamento tra sede centrale e rete di ricerca	79.3
Condividi gli obiettivi strategici dell'Ente	54.6
Le stabilizzazioni (come finora avvenute) sono giuste	49.8
I Dipartimenti sono necessari	43.8
Puoi sempre disporre di informazioni sufficienti per essere a conoscenza delle strategie dell'Ente	40.7
Le attività di formazione e aggiornamento finora proposte sono efficaci	37.8
La pressione esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale ai fini del mantenimento dell'autonomia è sufficiente	15.6
Sei coinvolto/a nella definizione degli obiettivi strategici dell'Ente	15.3
I meccanismi di carriera sono trasparenti e imparziali	14.2
L'amministrazione centrale del CNR è concretamente a conoscenza delle esigenze operative degli Istituti (ricerca, amministrazione ecc.)	13.8
L'amministrazione centrale del CNR sostiene pienamente le esigenze operative degli Istituti (ricerca, amministrazione ecc.)?	13.8
L'Ente sostiene adeguatamente le progressioni di carriera	12.3
La pressione esercitata dai vertici dell'Ente sul governo nazionale ai fini del reclutamento di risorse economiche è sufficiente	10.7

L'ultimo aspetto dell'indagine ha riguardato i **temi** ritenuti **prioritari per l'Ente**, dei quali è stata sottoposta una lista ai/alle rispondenti con la richiesta di indicare quello ritenuto più importante. I primi aspetti prioritari indicati in graduatoria mostrano una **coerenza** con le informazioni precedentemente riportate **in relazione ai giudizi sull'amministrazione del CNR**. In cima alla lista troviamo lo **snellimento burocratico e amministrativo**, indicato dal 30,4% dei/delle rispondenti, seguito dalla necessità di **stabilizzazioni** (15,8%) e dalle **progressioni di carriera** (14,5%). A questi fanno seguito la necessità di un piano di nuove assunzioni (8,2%), l'attenzione alla meritocrazia (7,7%) e la tutela dell'autonomia della ricerca pubblica (6,9%). Infine, ribadendo però che, in questo caso, è stata prevista una sola opzione di risposta, il tema meno prioritario è l'attenzione alle pari opportunità (0,7%) (Fig. 11.1)

Figura 11.1. Temi che oggi dovrebbero essere prioritari per il CNR (%)