



Genitorialità e work life balance

Non solo questioni di genere

Tiziana Canal e Valentina Gualtieri

Article info

Parole chiave

Conciliazione vita-lavoro

Genitorialità

Qualità del lavoro

Keywords

Work life balance

Parenthood

Quality of work

Citazione

Canal T., Gualtieri V. (2017),
Genitorialità e work life balance.
Non solo questioni di genere,
Sinapsi, 7, n. 1, pp. 35-69

Abstract

Quando si affronta il tema del *work life balance*, l'attenzione non dovrebbe riguardare solo questioni di genere, ma interessare la complessità delle condizioni personali, familiari e professionali. Partendo da questo assunto, il contributo, sfruttando i dati provenienti dalla *IV Indagine sulla qualità del lavoro in Italia* condotta dall'Inapp* nel 2015, illustra i risultati di analisi sui livelli di conciliazione delle persone occupate in età riproduttiva, considerando non solo le differenze di genere, ma anche e soprattutto quelle dovute alla genitorialità. Lo studio evidenzia i principali fattori determinanti dei differenti livelli di *work life balance*, con particolare riferimento al caso dei lavoratori con figli.

When we deal with the work life balance theme, our attention should not only concern gender issues but also pertain to the complexity of personal, family and professional circumstances. Based on this assumption, the paper, using data from the IV quality of work survey carried out by Inapp in 2015, aims to show the results of the analysis on the levels of reconciliation of employment, considering not only gender differences, but also and especially those due to parenthood. The study highlights the main determinants of the different levels of work life balance, with particular reference to the workers with children.

1. Introduzione

Crisi economica, qualità del lavoro e work life balance

Negli ultimi decenni in tutta l'Europa è cresciuta l'attenzione nei confronti dei mutamenti delle identità di genere soprattutto in seguito alla crescente scolarizzazione femminile

* Dal 1° dicembre 2016 l'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei lavoratori) ha cambiato denominazione in Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche).

nonché all'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro. Tali tendenze, seppur limitate nel nostro Paese, associate ai cambiamenti determinati dalla crisi economica, hanno generato inevitabili anche se non sempre esplicite trasformazioni nell'organizzazione dei ruoli lavorativi e familiari, modificando in alcuni casi la vecchia divisione di genere, tipica del familismo italiano, del lavoro produttivo-maschile e riproduttivo-femminile a favore di nuovi profili professionali e familiari (Naldini e Saraceno 2011; Saraceno 2017 e 2012). In un mondo del lavoro flessibile e spesso precario le coppie hanno iniziato ad adottare, infatti, strategie produttive e riproduttive nuove (Deiru 2008; Mamolo et al. 2008; Murgia 2010; Salmieri 2006) in cui, a orientare le scelte e le azioni all'interno della coppia non è più solo l'essere uomo o donna, ma anche altre caratteristiche, come il tipo di contratto di lavoro, il reddito a disposizione, il carico e la distribuzione (oraria e settimanale) del lavoro, il livello d'istruzione, il luogo di residenza. Il tema del *work life balance*, spesso riferito alla conquista, prevalentemente femminile dell'equilibrio fra il lavoro retribuito e la vita privata, assume quindi, nuove connotazioni che paiono spostare l'attenzione dalla questione di "genere" alla materia connessa alla biografia lavorativa e familiare della "persona" (Canal 2014 e 2013; Curtarelli et al. 2012; Tobío 2012). Al riguardo, la crescente difficoltà da parte delle donne (che a volte si traduce in minore disponibilità, optata o soggiaciuta) di occuparsi della cura dei figli e della casa è sempre più influenzata dalla scarsa capacità di sostegno da parte del welfare italiano ed è aggravata dall'indebolimento (o sarebbe più esatto dire dall'invecchiamento) delle reti familiari che per molti anni, soprattutto nei paesi dell'area mediterranea, hanno svolto un ruolo di sostegno vitale per numerosi lavoratori e lavoratrici (Naldini e Saraceno 2011; Saraceno 2013; Tobío 2013; Tobío 2005).

A intricare tale scenario è intervenuta la crisi economica che ha ridotto le opportunità di lavoro, in particolare per gli uomini, interessando soprattutto i settori economici a maggiore vocazione maschile, sia in termini occupazionali che rispetto alle ore lavorate (Isfol, Baronio 2015; Canal e Centra, 2016; European Commission 2015 e 2014; Istat 2014a). Inoltre la fase recessiva ha progressivamente aumentato l'utilizzo, da parte delle imprese, del lavoro a termine (Canal e Centra 2016; Cutillo e Gualtieri 2016; European Commission 2015 e 2014; Istat 2015), che notoriamente offre minore stabilità salariale (Barbieri e Cutuli 2010; Cappellari 2007; Cappellari e Leonardi 2015 e 2006; Cutuli 2012) minori tutele e forme di protezione assicurativa/sociale, nonché riduce le capacità progettuali dell'individuo (Deiru 2008; Salmieri 2006). La crisi, per di più, ha diminuito le già fragili capacità di spesa del welfare nei confronti della famiglia e nel ricorso, da parte di quest'ultima, ai servizi privati di assistenza e supporto familiare (Inps 2016) e ha colpito in modo particolare le nuove generazioni minando i progetti di emancipazione e riproduttivi di molti giovani uomini e donne (Istat 2016).

Molto si è scritto in questi anni sulle difficoltà di accesso e permanenza di uomini e donne, e in particolare dei giovani, nel mercato del lavoro. Meno spazio è stato dedicato allo studio della qualità dell'occupazione in generale (Ilo 2013) e della qualità del lavoro nello specifico (Gallie et al. 2012; Isfol, Gualtieri 2013), nonostante sia stato, in parte, riconosciuto che fra le cause della fase congiunturale negativa vi sia stata, oltre alla crisi internazionale di natura finanziaria, anche una responsabilità da attribuire all'inadeguata competitività mostrata dalle imprese che, oltre a non aver tenuto adeguatamente conto della qualità del lavoro all'interno dell'organizzazione aziendale, poco hanno investito negli ultimi anni in innovazione, ricerca e sviluppo ed hanno scarsamente impiegato e potenziato il capitale umano disponibile (La Rosa 2013).

L'Inapp si occupa da molti anni di "qualità del lavoro"¹ utilizzando un approccio teorico che vede in Luciano Gallino e Michele La Rosa² i suoi principali esponenti. Il tema è affrontato in termini multidimensionali con uno sguardo volto non soltanto all'ambiente fisico di lavoro e alle condizioni di salute del lavoratore, ma anche alla condizione lavorativa degli occupati; agli obiettivi e alle pratiche organizzative delle aziende in cui si opera; al clima sociale sul luogo di lavoro; alle attitudini ed esigenze dei lavoratori; alla corrispondenza tra le aspettative del lavoratore e le caratteristiche dell'occupazione; alla percezione che il lavoratore ha, in termini di soddisfazione, del lavoro che svolge; alle possibilità di sviluppo delle proprie *skills* attraverso attività formative. Con tale accezione, il concetto di qualità del lavoro risulta complesso e multidimensionale racchiudendo in sé contemporaneamente aspetti soggettivi e oggettivi del lavoro, intrinseci ed estrinseci. L'analisi delle dimensioni della qualità del lavoro diviene fondamentale nei periodi caratterizzati da bassi livelli occupazionali, poiché la difficoltà nel trovare un impiego rischia di far porre in secondo piano (sia per il lavoratore che per gli studiosi) l'attenzione circa il raggiungimento di opportuni livelli di benessere e soddisfazione che ogni impiego dovrebbe implicare e garantire.

Nelle pagine seguenti, quindi, si compirà un esercizio in tale senso presentando i risultati di analisi effettuate sui livelli di *work life balance* raggiunti da uomini e donne, partendo dalla considerazione che fra i numerosi cambiamenti che hanno riguardato il lavoro negli ultimi anni, un aspetto nuovo, e non sempre di facile definizione e misurazione, è rappresentato proprio dal ridisegno dei confini fra i tempi e gli spazi del lavoro con la vita privata. Nella misura in cui il lavoro contribuisce sempre di più alla definizione dei progetti di vita degli individui, riempie la quotidianità delle persone, spesso oltrepassando i confini privati (oltre che materiali anche simbolici) suggestionando la sfera privata, è indispensabile osservare le relazioni fra le due sfere (lavorativa-privata) utilizzando il concetto di *work life balance*. Quest'ultimo, che riferisce quanto, e in che modo, i tempi di lavoro e i tempi della vita privata

¹ Le prime esperienze di studio risalgono agli anni '80 e si sono concentrate soprattutto su approfondimenti teorici e metodologici. Successivamente, con una fase più statistico-quantitativa, nata dall'esigenza di produrre evidenze empiriche, ci si è maggiormente concentrati su aspetti operativi legati principalmente a questioni di misura. Traendo spunto dall'*European Working Condition Survey* di Eurofound, dal 2002 l'Inapp conduce un'indagine campionaria a cadenza periodica (2002, 2006, 2010, 2015) che ha come universo di riferimento le persone occupate. Nel 2015 si è conclusa la IV rilevazione che rispetto alle precedenti indagini presenta importanti innovazioni, legate principalmente alla rilevazione di informazioni dal lato dell'impresa. Le indagini realizzate nelle precedenti edizioni sono state condotte su un campione di soli lavoratori e non hanno consentito di rilevare in maniera compiuta il profilo del modello organizzativo adottato dall'impresa, che pure influisce notevolmente sul livello delle dimensioni della qualità. Di qui la necessità di integrare la base informativa dal lato dei lavoratori con informazioni sulle imprese. (Isfol, Gualtieri V. 2016; Isfol, Gualtieri V. 2013; Isfol, Curtarelli M. e Tagliavia C. 2011; Isfol, Giovine 2007; Isfol, Giovine et al. 2004). A tal fine nel 2015 sono state condotte parallelamente due indagini statistiche, una su un campione di lavoratori (con numerosità campionaria pari a circa 15.000 lavoratori) e l'altra su un campione di datori di lavoro (con un campione di circa 5.000 unità locali). Nel presente contributo sarà fatto riferimento prevalentemente all'indagine sui lavoratori.

² Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino; Gallino L. (1989), Lavoro e spiegazione sociologica, *Sociologia del lavoro*, n. 29; Gallino L. (1993), voce: "Lavoro, sociologia del", in Dizionario di sociologia, Tea, Milano; La Rosa M. (1981), Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80 (quattro progetti esecutivi di ricerca), *Sociologia del lavoro*, n. 13; La Rosa M. (a cura di), 1983, *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Milano, Franco Angeli; La Rosa M. (1997), Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?, *Sociologia del lavoro*, n. 68; La Rosa M. (1998a), *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, *Sociologia del lavoro*, n. 69; La Rosa M. (1998b), *Il problema della qualità del lavoro*, in M. La Rosa (a cura di), *Il lavoro nella sociologia*, Roma, Carocci; La Rosa M. (2000), Dalla sicurezza alla qualità del lavoro, *Osservatorio Isfol*, n. 2-3.

(vita familiare, tempo libero, cura di sé, tempo per studio o attività di volontariato, etc.) siano in equilibrio, si concilino, ha carattere neutro, riguarda uomini e donne, giovani e adulti.

Ogni persona nel corso della sua vita ricopre ruoli differenti (cittadino, lavoratore, genitore, fruitore di servizi, ecc.) simultaneamente, o in corrispondenza di uno specifico ciclo di vita osservato. L'armonia o meglio l'assenza di conflitto fra ruoli garantisce sia maggiori livelli di benessere personale che collettivo, soprattutto in termini di coesione sociale (Eurofound 2016). Riuscire a conciliare ruoli e sfere (lavorativi, pubblici e privati), ma soprattutto armonizzare il tempo di cui si dispone diviene quindi una necessità non solo privata, ma anche collettiva e riguarda le condizioni di lavoro, l'organizzazione aziendale, la disponibilità di infrastrutture sociali (Eurofound 2016).

2. L'obiettivo, la fonte dati e le scelte metodologiche

Il work life balance all'interno della IV Indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro

Le analisi empiriche proposte nel presente lavoro sono realizzante sfruttando la banca dati proveniente dalla *IV Indagine sulla qualità del lavoro* in Italia condotta dall'Inapp nel 2015³ e hanno sia l'obiettivo di mostrare i risultati delle stime sui livelli di conciliazione⁴ delle persone con un'età compresa tra i 25 e 54 anni, considerando le differenze di genere e le differenze dovute alla genitorialità; sia lo scopo di individuare i principali fattori determinanti dei livelli di conciliazione, con particolare riferimento ai mutamenti delle determinanti nel caso dei lavoratori genitori. Sono noti, infatti, nel nostro Paese gli effetti della maternità e della paternità sul lavoro retribuito e di cura (Isfol, Bergamante 2011; Istat 2014b e 2008, 2006; Isfol, Pistagni 2011). Se è vero che vivere in coppia e avere figli

³ Di seguito si riportano, in estrema sintesi, le caratteristiche principali della *IV Indagine sulla qualità del lavoro – campione lavoratori* – condotta dall'Isfol (oggi Inapp) nel 2015. La definizione di occupato riproduce quella utilizzata dall'Ilo e dall'Istat: persone che hanno svolto, in una settimana prestabilita, un qualsiasi tipo di lavoro remunerato, autonomo o alle dipendenze. La popolazione assunta come rappresentazione è quella fornita dall'Istat con la RCFL 2015. La IV Indagine sulla qualità del lavoro è stata svolta tramite tecnica CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). La dimensione del campione si attesta a 15.000 unità. La strategia campionaria ha previsto un campionamento a due stadi, con stratificazione delle unità di primo stadio (le unità primarie sono rappresentate dalle famiglie; per ogni famiglia è stato campionato casualmente un solo occupato) e allocazione con domini pianificati. La fase di stima ha previsto la messa a punto di uno stimatore fondato sulla teoria degli stimatori totalmente assistiti da modello, sulla base degli stimatori di regressione. È stato seguito perciò un approccio predittivo che ha permesso la messa a punto di uno stimatore calibrato basato su una serie di informazioni ausiliarie. Gli aggregati di riferimento, utilizzati come totali noti dalla procedura di calibrazione, sono stati ricavati dalla RCFL Istat condotta nel 2015. Lo stimatore ottenuto, applicato come coefficiente moltiplicativo delle unità campionarie, ha permesso di produrre stime sulla popolazione di riferimento in modo che gli aggregati riferiti a ciascuna nidificazione riportata nel piano di calibrazione coincidessero con i corrispondenti totali noti.

⁴ I livelli di conciliazione sono misurati attraverso un quesito di tipo percettivo posto a tutti gli individui intervistati nella *IV Indagine sulla qualità del lavoro in Italia* dell'Inapp. Nello specifico il quesito recita "In generale, riesce a conciliare il suo lavoro con gli impegni extra-lavorativi? (indichi un punteggio da 1 a 10 dove 1= estrema difficoltà nel conciliare e 10 =estrema facilità nel conciliare)". Nel questionario sono posti ulteriori quesiti sui livelli di conciliazione, misurati sulla medesima scala, che prendono in considerazione differenti ambiti di conciliazione. Le domande si riferiscono a: impegni domestici; cura dei figli; cura di persone anziane; attività sportive/culturali e di divertimento; volontariato/attività politica o sindacale; altro lavoro; studio/aggiornamento/formazione; cura di sé; riposo; incontrare amici.

produce in tutti i Paesi europei un risultato diverso per uomini e donne, in Italia gli effetti in termini di genere sono particolarmente asimmetrici. Per le donne, infatti, la genitorialità comporta un incremento importante del tempo di lavoro familiare e un decremento del tempo dedicato al lavoro retribuito, mentre per i padri determina un aumento significativo del tempo riservato al lavoro retribuito; effetto che tra l'altro cresce all'aumentare del numero dei figli (Istat 2014b, 2008, 2006).

La popolazione di riferimento presa in esame è composta dai lavoratori di 25-54 anni; tale popolazione ammonta nel 2015 a circa 17 milioni 360 mila individui⁵. Si è deciso di concentrare le analisi su tale fascia d'età poiché il nostro Paese si distingue, all'interno del panorama europeo, per il posticipo dell'età nell'uscita dalla famiglia d'origine, nella formazione di un proprio nucleo familiare e nell'età riproduttiva⁶. Osservare i 25-54enni può consentire, quindi, di tenere conto di distinte condizioni (ad esempio la presenza di figli coabitanti) che possono riguardare in modo particolare una quota specifica di lavoratori e lavoratrici. Il lavoro parte, pertanto, dall'osservazione degli orari di lavoro di uomini e donne e dallo studio dei livelli di conciliazione dichiarati, tenendo conto delle caratteristiche individuali e del lavoro svolto. Successivamente, al fine di comprendere quali sono i fattori che maggiormente determinano i livelli di conciliazione tra vita professionale e vita privata, sono mostrati i risultati della stima di due modelli di regressione lineare realizzati suddividendo la popolazione in esame rispetto alla presenza o meno di figli. L'obiettivo di questa specifica analisi è di verificare quali sono le caratteristiche individuali e del lavoro svolto che – *ceteris paribus* - incidono maggiormente sui livelli di conciliazione dichiarati dai lavoratori, ma anche di esaminare se esistono effetti differenti quando i lavoratori sono osservati rispetto alla presenza o meno di figli. Seguono, infine, alcune statistiche descrittive che approfondiscono sia gli ambiti specifici di *work life balance* (cura dei figli; impegni domestici; attività sportive, culturali e di divertimento; volontariato e attività politica o sindacale; cura di sé; tempo libero, ecc.), sia quelli rispetto ai quali i lavoratori (con o senza figli) desidererebbero dedicarsi avendo maggior tempo a disposizione.

3. I risultati delle analisi

Orario di lavoro, genere e work life balance

L'orario di lavoro è, senza alcun dubbio, un elemento fondamentale da tenere in considerazione come punto di partenza per l'analisi del *work life balance*. La sua definizione, modulazione e flessibilizzazione costituiscono una questione decisiva sia per le imprese, che devono poter reagire con rapidità e adattabilità ai cambiamenti che possono riguardare l'organizzazione della produzione, sia per i lavoratori, che devono poter preservare la "qualità della vita lavorativa" (Gosetti 2012) mantenendo parte di discrezionalità sul tempo richiesto dalle imprese e sottratto alla vita privata.

La quantità e la qualità delle ore che una persona dedica quotidianamente al lavoro retribuito influenza significativamente l'organizzazione degli impegni personali e familiari e

⁵ In dettaglio ci si riferisce a circa 9 milioni 960 mila uomini e 7 milioni 400 mila donne. Inoltre, la sottopopolazione di 25-54enni occupati con figli è pari, sempre nel 2015, a circa 10 milioni e 800 mila persone mentre il complemento, ossia le persone di 25-54 anni senza figli si attestano a circa 6 milioni e 560 mila.

⁶ L'Italia detiene in Europa il primato per le mamme più vecchie alla nascita del primo figlio, 31,7 anni nel 2015 <Eurostat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

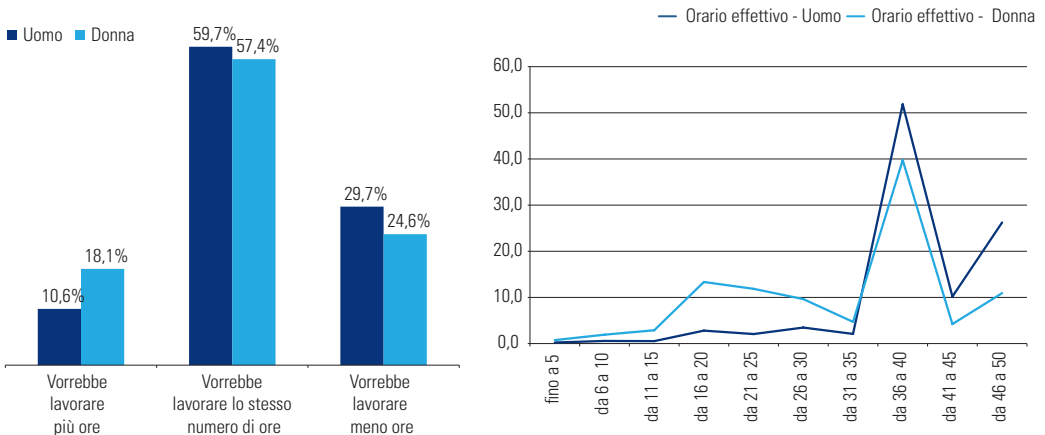
le opportunità di scambio sociale. Le prime analisi esplorative sugli orari di lavoro⁷ mostrano che, in media, gli uomini di 25-54 anni dichiarano di lavorare poco meno di 41 ore a settimana, il valore si attesta, invece, a circa 33 ore per le donne. Entrambi i valori si riducono rispettivamente a circa 39 e 32 ore quando viene analizzata l'informazione sulle ore che si desidererebbero lavorare.

La figura 1, che prende ad esame la distribuzione per genere degli occupati di 25-54 anni rispetto a classi di ore lavorate settimanalmente, mette in evidenza che le donne, con maggiore frequenza, dichiarano di lavorare un monte ore settimanale inferiore agli uomini, i quali presentano una concentrazione molto elevata nella classe 36-40 ore. Circa il 45% delle donne dichiara di lavorare meno di 36 ore settimanali contro il 12% degli uomini; al contempo il 15% delle donne lavora mediamente più di 40 ore settimanali rispetto al 36% della componente maschile.

Quando viene presa ad esame la differenza tra le ore effettivamente lavorate e le ore che si desidererebbe lavorare si riscontra, da un lato, che per entrambi i generi la prevalenza degli occupati dichiara di voler lavorare lo stesso numero di ore che effettivamente svolgono (circa il 60% degli uomini e circa il 57% delle donne non lamenta né un eccessivo, né un ridotto carico di lavoro in termini di ore lavorate). Al contempo, la quota di donne che vorrebbe lavorare più ore rispetto a quelle effettivamente svolte supera la quota degli uomini (rispettivamente il 18,1% e il 10,6%) e contestualmente la percentuale di uomini che riferiscono un desiderio di lavorare meno ore settimanalmente si attesta a circa il 30% con una differenza – in positivo – di 5 punti percentuali rispetto alle donne.

In sintesi si registra, dunque, un minor impegno femminile in termini di ore lavorate rispetto ai colleghi di sesso maschile e allo stesso tempo un maggior desiderio degli uomini di lavorare meno ore. Tale ultima evidenza trova riscontro anche nell'elevata quota di donne che lavora con orario ridotto (part-time) soprattutto nella componente di involontarietà (figura 2)

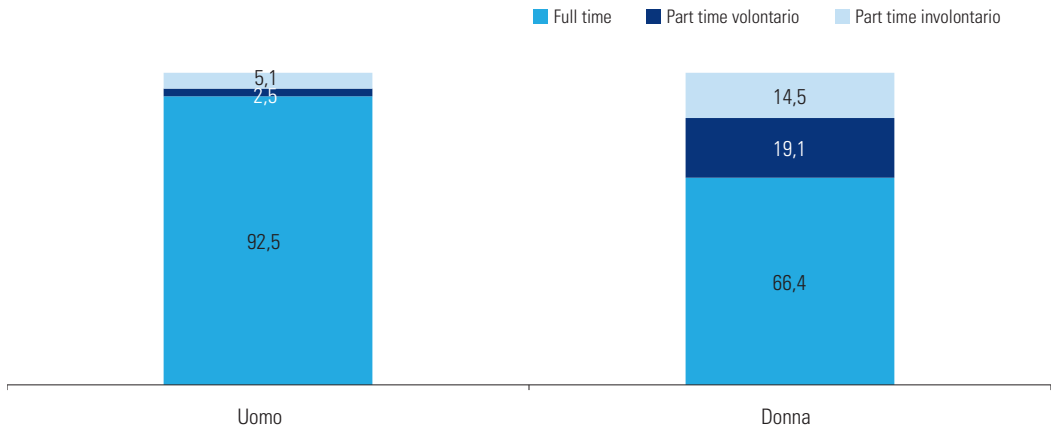
Figura 1 - Occupati di 25-54 anni per sesso, classi di ore mediamente lavorate a settimana e differenza tra ore lavorate e che si vorrebbe lavorare a settimana. Anno 2015 (valori %)



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

⁷ A tutti i rispondenti della IV Indagine sulla qualità del lavoro sono stati posti due quesiti in merito agli orari di lavoro. Il primo riferito all'effettivo orario di lavoro recita "Quante ore lavora mediamente a settimana?"; il secondo è invece relativo all'orario desiderato: "Quante ore vorrebbe invece lavorare mediamente a settimana?".

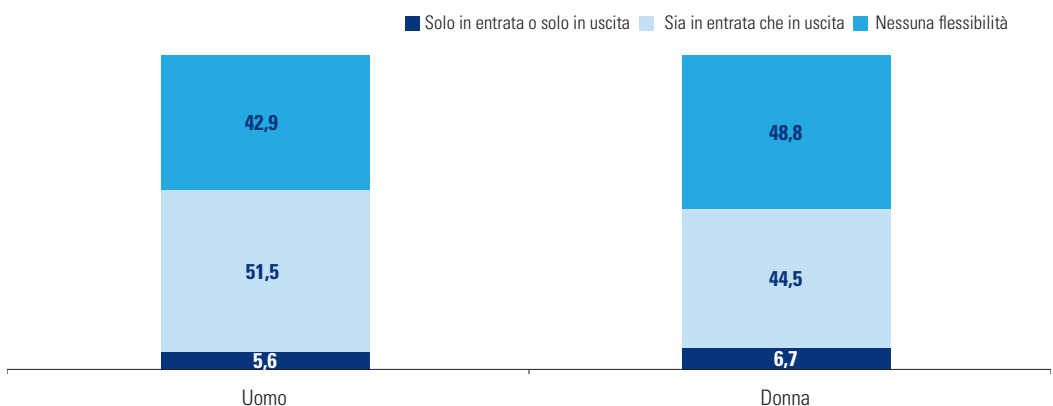
Figura 2 - Occupati di 25-54 anni per sesso, lavoro full time o part-time e volontarietà del part-time. Anno 2015 (valori %)



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

L'utilizzo dell'orario part-time di tipo volontario appare, soprattutto per la componente femminile, come il principale strumento che permette di armonizzare impegni lavorativi e responsabilità private, tenuto conto, fra l'altro, che quasi la metà delle lavoratrici, e in misura di poco inferiore dei lavoratori, non può accedere ad alcuna forma di flessibilità oraria (figura 3). Inoltre quest'ultima, e in particolare quando fruibile sia in entrata che in uscita, appare prerogativa della componente maschile e ciò è presumibilmente associato, come si evince anche da altre analisi, a posizioni professionali apicali e a modelli organizzativi aziendali, che contemplan la flessibilità oraria non tanto per facilitare i bisogni o le urgenze dei lavoratori, quanto per rispondere alle esigenze produttive aziendali (Eurofound 2016; Isfol, Gualtieri 2016).

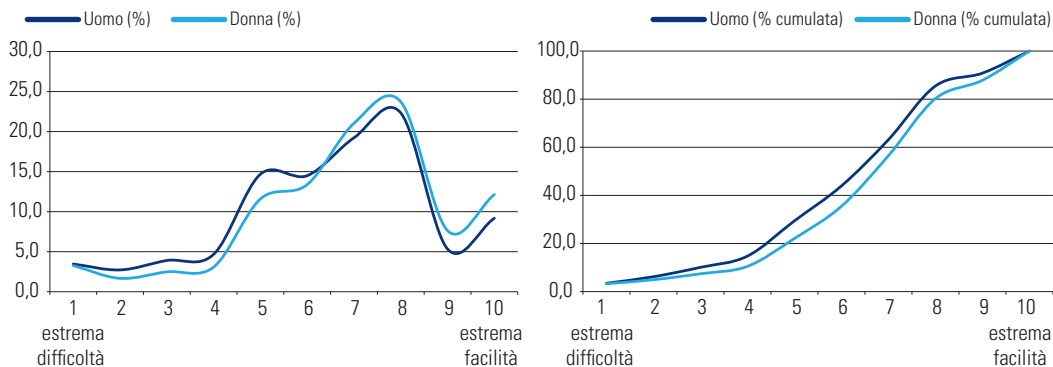
Figura 3 - Occupati dipendenti di 25-54 anni per sesso e flessibilità oraria. Anno 2015 (valori %)



Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

La differente distribuzione e modulazione fra uomini e donne degli orari di lavoro settimanali aiuta in parte a capire perché i lavoratori dichiarino maggiori difficoltà, rispetto alle lavoratrici, nel trovare un equilibrio fra sfera lavorativa e sfera privata (come evidenziato anche da altre indagini - Eurofound 2016; Isfol, Gualtieri 2016 e 2013). A ciò si aggiunga che le donne, soprattutto nei Paesi dell'area mediterranea, storicamente hanno sempre dedicato più ore al lavoro non retribuito, e in particolare alla cura familiare (per libera scelta, per dovere o per mancanza di alternative), all'interno di un sistema produttivo fortemente orientato dal modello del *male breadwinner* e in un sistema di welfare di tipo *familista*⁸ (Saraceno 2013; Naldini e Saraceno 2011; Mantovanelli 2007). I dati della *IV Indagine sulla qualità del lavoro* in Italia confermano tali evidenze, già riscontrate fra l'altro, sia in occasione delle precedenti rilevazioni, che da altre fonti (Eurofound 2016, 2013, 2012; Isfol, Gualtieri 2013): gli uomini dichiarano mediamente una maggiore difficoltà di conciliazione rispetto alle donne (figura 4). Osservando i livelli di conciliazione su una scala di da 1 a 10 (dove 1 indica estrema difficoltà nel conciliare impegni lavorativi e vita privata e 10 indica estrema facilità), la quota di uomini che si colloca su valori bassi è superiore alla quota di donne; solo in coincidenza del valore 6 della scala (ossia quando il livello di conciliazione supera la metà della scala e inizia a svanire la percezione di difficoltà) la quota femminile supera quella maschile. La distribuzione cumulata della quota percentuale di occupati per livelli di conciliazione conferma una sempre maggior insoddisfazione della componente maschile nella capacità di accordare gli impegni lavorativi con la vita privata (figura 4).

Figura 4 - Occupati di 25-54 anni per sesso e livelli di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata. Anno 2015 (valori %)



Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

⁸ Tale definizione, diffusa negli studi sui sistemi di welfare, trae origine da concetto socioogico di "*amoral familism*" introdotto da Edward C. Banfield nel suo libro *The Moral Basis of a Backward Society* del 1958, a seguito di uno studio antropologico condotto negli anni '50 in una piccola comunità della Basilicata. Banfield conìò tale termine per indicare il comportamento delle famiglie da lui osservate, la cui caratteristica principale era quella di perseguire unicamente il bene della famiglia stessa, anche a scapito del bene comune e del dovere collettivo. Tale sistema, sottolineò, trova terreno fertile nei sistemi di governo centralizzati e spesso autoritari, che scoraggiano lo sviluppo di istituzioni intermedie fra Stato e cittadini. Il riferimento al *welfare familista* si utilizza, quindi, per indicare un sistema di protezione sociale residuale nei confronti della famiglia che guarda a quest'ultima come ad un'unità complessiva in grado di sostenersi contando sulle proprie forze e risorse interne (e in particolare su quelle femminili) o da proteggere e supportare in caso di difficoltà economiche.

In generale l'analisi delle differenze nei livelli di *work life balance* è complessa, perché mediata da molti fattori di differente natura: la diversa percezione; le molteplici attese delle persone - che variano anche a seconda del contesto (organizzativo e/o geografico) in cui si agisce, del ciclo di vita lavorativo o familiare che si sta vivendo (se si è ad esempio al primo impiego o si è più vicini all'età della pensione); le differenti aspettative (Cicognani et al. 2017) che mutano in relazione, ad esempio, al livello d'istruzione, alla professione svolta o al reddito percepito.

In tale senso, lo studio della percezione degli occupati sul grado di conciliazione, sviluppato considerando sia le caratteristiche individuali (età, titolo di studio, ecc.) sia quelle del lavoro svolto (tipo di contratto, orario di lavoro, professioni, ecc.), fa emergere una non trascurabile variabilità nella quota di lavoratori e lavoratrici che dichiarano di riuscire a conciliare agevolmente, rispetto a quanti lamentano, invece, difficoltà (Tavola A1 e A2)⁹. Se si utilizza la variabile dicotomica "riesce a conciliare" vs "non riesce a conciliare"¹⁰, risulta che tra uomini e donne vi è una differenza di circa 7 punti percentuali nella quota di quanti dichiarano di riuscire a conciliare: il 77,9% delle donne occupate di 25-54 anni dichiara di riuscire a conciliare contro il 70,6% degli uomini. Tale differenza varia, crescendo o diminuendo, a seconda delle caratteristiche osservate; ad esempio bassi titoli di studio mutano la capacità di conciliare di circa due punti percentuali rispetto alla media per entrambi i generi, ma se per le donne aumenta, per gli uomini accade il contrario. Nel complesso la quota di donne che conciliano si amplia al crescere dell'età (raggiungendo l'80,9% nella classe 45-54 anni) e fra le donne con un basso livello d'istruzione (79,9%). Per gli uomini l'effetto dell'età e dell'istruzione appaiono meno marcati, anche se si riscontra una maggior capacità di *work life balance* fra quelli con un livello di istruzione medio (pari al diploma di scuola secondaria di secondo grado). Riguardo all'età, invece, fra i 25-34enni le differenze di genere in termini di conciliazione si attenuano, anche se gli uomini con maggiori difficoltà sono i 35-44enni. Rispetto all'area geografica di residenza l'aspetto che più colpisce è quanto dichiarato nelle isole dove, infatti, la quota di uomini che mostrano buoni livelli di conciliazione è di 4 punti sopra la media mentre quella femminile è inferiore di 5 punti.

Sono invece, come previsto, le caratteristiche del lavoro svolto a incidere maggiormente sulla variazione della quota di quanti dichiarano di riuscire (o non riuscire) a conciliare. Sia nel caso degli uomini sia per le donne, la percentuale di chi dichiara di riuscire a conciliare scende drasticamente quando si svolga un'attività autonoma (56,3% per uomini e 64,3% per donne); il lavoro a termine e atipico sembra avere un effetto opposto fra uomini e donne a sfavore della componente maschile; infine, per gli uomini che lavorano con contratto di lavoro permanente si osservano valori sopra la media di 6 punti percentuali. Come atteso, quando si lavora su basi orarie ridotte, la quota di persone che dichiarano di riuscire a conciliare lavoro e vita privata aumenta e l'incremento maggiore si riscontra, per entrambi i sessi, nel caso di part-time volontario (ovvero non imposto dal datore di

⁹ Al fine di non appesantire eccessivamente il testo, le tabelle con la distribuzione delle persone occupate per capacità di conciliare e caratteristiche individuali e del lavoro svolte sono riportate in Appendice.

¹⁰ Nelle analisi descrittive sulle caratteristiche dei lavoratori presentate di seguito, al fine di semplificare la lettura dei risultati, si è scelto di dicotomizzare la variabile sui livelli di conciliazione, che è rilevata con un punteggio da 1 a 10. La dicotomizzazione è stata realizzata ponendo la soglia sul valore 6: le persone che dichiarano un punteggio da 1 a 5 sono state etichettate come "non riescono a conciliare", viceversa le persone che dichiarano un punteggio da 6 a 10 sono etichettate come "riescono a conciliare".

lavoro). Per le donne, invece, svolgere un'attività lavorativa a tempo pieno comporta una riduzione della quota di quante riescono a conciliare, dell'ordine del 5%.

Interessante notare, inoltre, le differenze di genere nell'analisi della possibilità di raggiungere buoni livelli di *work life balance* rispetto alla professione svolta: se per gli uomini svolgere una professione altamente qualificata fa ridurre (di circa il 3% rispetto al valore medio) la capacità di conciliare e, al contrario, essere impiegato in una professione tecnica la fa aumentare, per la componente femminile i risultati sono opposti (le donne impiegate in professioni altamente qualificate riescono a conciliare meglio sia rispetto alla media che, soprattutto, rispetto alle donne che lavorano in professioni tecniche). Per entrambi i sessi, infine, si rileva una maggior capacità di conciliare quando si svolge una professione non qualificata.

Rispetto alla retribuzione da lavoro (rilevata in termini di reddito medio netto mensile), si riscontra una maggiore difficoltà di conciliare per uomini e donne con un reddito superiore ai 2000 euro netti mensili. Per gli uomini, tuttavia, anche la retribuzione eccessivamente limitata (inferiore a 1100 euro netti mensili) riduce la possibilità di conciliare; effetto opposto – probabilmente legato al lavoro su basi orarie ridotte – si osserva per le donne, che contestualmente dichiarano difficoltà di conciliazione maggiore anche quando hanno un reddito compreso tra i 1100 euro e i 1500 euro.

Infine, il pubblico impiego sembra garantire, per entrambi i generi, maggiore capacità di *work life balance* che, nel caso degli uomini si attesta ad oltre 10 punti percentuali sopra la media.

Genitorialità, genere e work life balance

Come anticipato, avere figli produce, soprattutto nel nostro Paese, un risultato per certi versi opposto per uomini e donne sul mercato del lavoro. Per le madri occupate comporta “troppo spesso” da un lato, una maggiore difficoltà nel mantenimento del posto di lavoro, dall'altro un decremento del tempo dedicato al lavoro retribuito, con conseguenze rilevanti anche in termini di sviluppo professionale e di carriera; mentre per i padri determina un aumento del tempo riservato al lavoro retribuito (Istat 2014b). Per tale ragione sembra opportuno studiare i livelli di conciliazione considerando anche l'informazione sulla presenza di figli¹¹, tenendo ben a mente, tuttavia, che il nostro Paese si caratterizza, altresì, per il delicato fenomeno dell'inattività femminile, spesso associato alle eccessive difficoltà mostrate dalle donne nel trovare un equilibrio fra vincoli lavorativi e impegni privati¹².

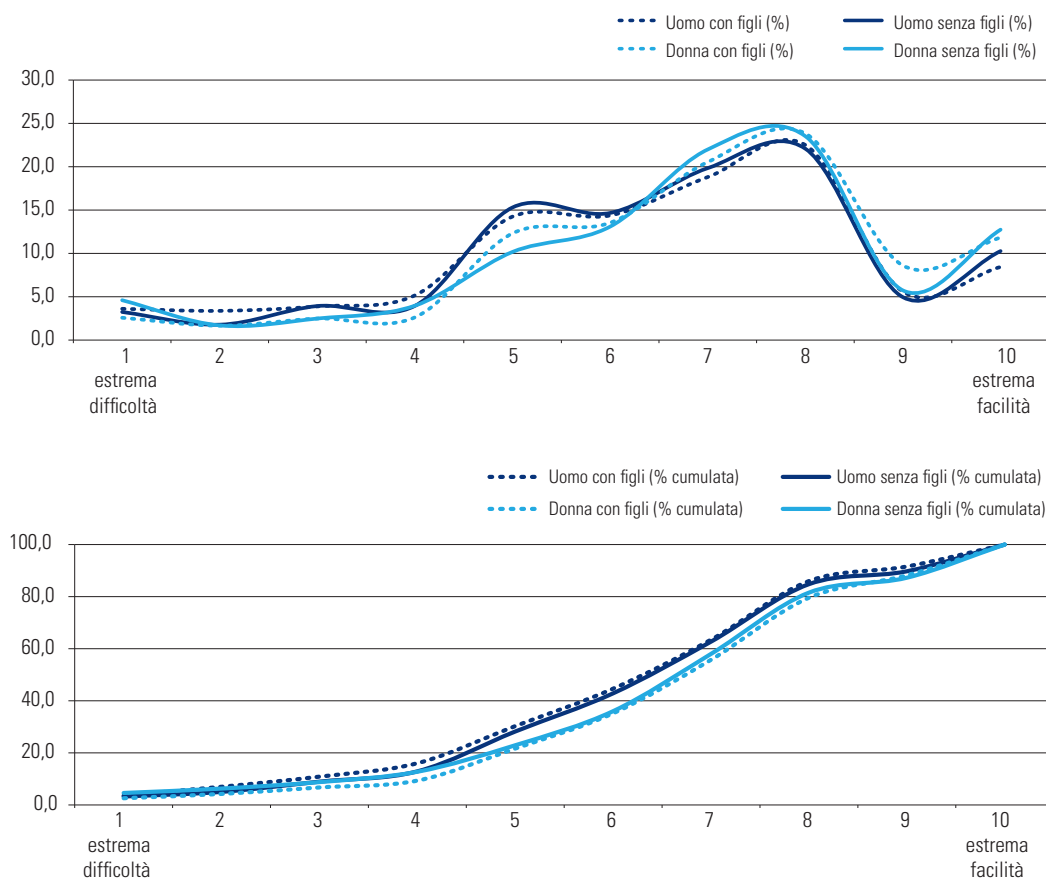
Interessante a questo punto osservare che, fra gli occupati (figura 5), ed in particolare nella distribuzione cumulata della quota di lavoratori per sesso e presenza di figli, la componente con maggiori difficoltà di conciliazione è composta dai padri, mentre all'estremo opposto si collocano le madri. In altri termini, quando la popolazione analizzata oltre ad essere suddivisa per genere è scomposta anche rispetto alla presenza di figli, si rileva una sorta di graduatoria rispetto ai livelli di conciliazione, che vede gli uomini con figli come il

¹¹ Nella *IV Indagine sulla qualità del lavoro* è rilevata la composizione familiare della persona intervistata e da tale informazione è possibile desumere la presenza e il numero di figli coabitanti. Nelle analisi presentate per brevità e maggior semplicità lessicale si adotta la dicitura “presenza di figli” per indicare la presenza di figli coabitanti. In caso di assenza di figli si fa riferimento anche agli individui che hanno figli non coabitanti.

¹² In Italia, spesso, in corrispondenza della nascita di un figlio le donne lasciano il mondo del lavoro e, a differenza di quanto accade in molti Paesi europei, difficilmente vi rientrano (Cfr. Isfol, Bergamante 2011; Isfol, Pistagni 2011; Istat 2014b).

collettivo con maggiori difficoltà di conciliazione, seguiti dagli uomini senza figli, poi dalle donne senza figli, e all'ultima posizione (o sarebbe più corretto dire in prima posizione per i migliori livelli di *work life balance*) si collocano le donne con figli. Ciò che sembra intravedersi è dunque un singolare effetto combinato tra genere e genitorialità che merita di essere approfondito.

Figura 5 - Occupati di 25-54 anni per sesso, presenza di figli coabitanti e livelli di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata. Anno 2015 (valori %)



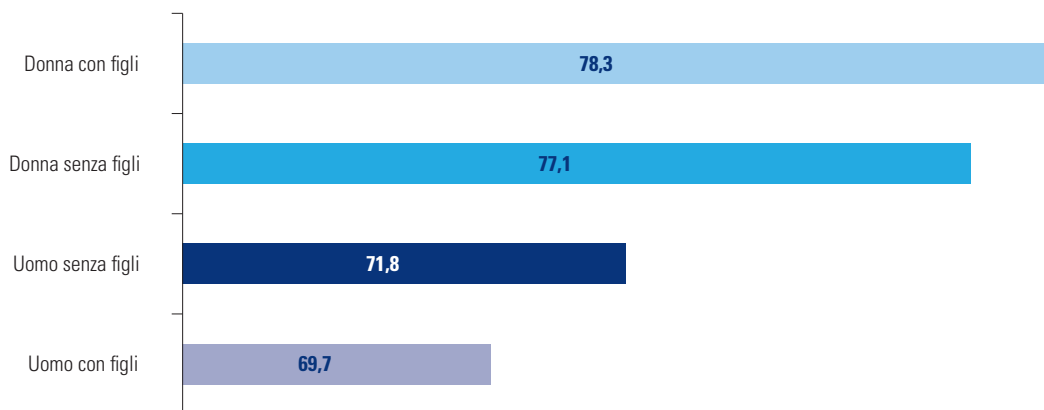
Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Anche in questo caso si è deciso di dicotomizzare¹³ la variabile “riesce a conciliare” vs “non riesce a conciliare” e in primo luogo tale operazione ha esplicitato la graduatoria sopraccitata (figura 6); si evidenzia poi, da lato un incremento delle differenze di genere fra coloro che hanno figli e all’opposto una maggiore convergenza fra i lavoratori e le lavoratrici senza figli; dall’altro inferiori livelli di conciliazione per tutti gli uomini.

¹³ Cfr. nota 10.

Figura 6 - Occupati di 25-54 anni per sesso, presenza di figli coabitanti e possibilità di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata. Anno 2015 (% di persone che dichiarano di riuscire a conciliare)



Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Osservando le caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici, con e senza figli, nonché del lavoro svolto, emergono, tuttavia, ulteriori differenze degne d'attenzione (Appendice, Tavole A3 e A4). Considerando ad esempio l'età dei lavoratori, l'ampliamento della quota di coloro che dichiarano buoni livelli di conciliazione al crescere dell'età, si registra solo per le donne senza figli (raggiungendo l'85,5% nella classe 45-54 anni), mentre l'età non sembra mostrare effetti particolari sulle donne con figli, ma soprattutto sugli uomini senza figli; al contrario gli uomini con figli 25-34enni mostrano le maggiori difficoltà: solo il 66% raggiunge buoni livelli di conciliazione. L'istruzione genera differenze nei livelli di *work life balance* principalmente per le donne senza figli, che vedono peggiorare la loro condizione al crescere del titolo di studio; per gli uomini invece, sia con figli che senza, avere un diploma garantisce un miglior equilibrio fra lavoro e vita privata.

Riguardo alle caratteristiche del lavoro, anche osservando la popolazione in base alla condizione genitoriale o meno, la percentuale di chi dichiara di riuscire a conciliare scende drasticamente quando si svolga un'attività autonoma. Tuttavia se le differenze sono minime in termini di genere fra il collettivo senza figli, fra madri e padri lo scarto è di oltre di 11 punti percentuali, con solo il 54% dei padri con lavoro autonomo che dichiara di raggiungere buoni livelli di conciliazione (il 16% in meno rispetto al valore medio).

Riguardo all'orario di lavoro, il part-time appare ancora una volta come il principale strumento a supporto dell'equilibrio fra lavoro e vita privata e per i genitori si riscontra persino il singolare caso in cui la quota maschile di chi concilia supera quella femminile (il 94% dei padri in part-time contro il 91% delle madri). Per coloro che non hanno figli, invece, l'orario ridotto agevola la conciliazione, ma limitatamente. Anche lavorare nel settore pubblico rappresenta un vantaggio per il raggiungimento del *work life balance*, soprattutto per gli uomini con figli, che anche in questo caso mostrano valori superiori alla media e alla componente delle madri (83% contro il 70% del valore medio e l'81% della quota delle madri).

Svolgere una professione non qualificata, in tutti i casi, si associa a buoni livelli di conciliazione. La quota di chi segnala assenza di difficoltà raggiunge, infatti, il 73% per gli uomini senza figli, il 78% per i padri, l'84% per le madri e quasi il 90% per le donne senza figli. Le alte qualifiche, invece, appaiono particolarmente svantaggiose soprattutto per gli uomini, con e senza figli.

Riassumendo, dall'esame delle principali caratteristiche, in particolare del lavoro, che favoriscono un maggior equilibrio fra vita lavorativa e sfera privata è possibile tracciare, osservando i valori sopra la media per ciascuna tipologia di lavoratori, una sorta d'identikit del *work life balance*, in cui gli elementi ricorrenti sono, innegabilmente, l'orario part-time e il settore pubblico:

- *Uomini con figli* → part-time, settore pubblico, professione non qualificata, con contratto di lavoro permanente o collaborazione.
- *Donne con figli* → part-time, professione non qualificata, settore di attività dell'industria, settore pubblico.
- *Uomini senza figli* → part-time e settore pubblico.
- *Donne senza figli* → part-time, 45-54anni, licenza media, industria.

Le determinanti dei livelli di *work life balance*: un'analisi multivariata

Le analisi descrittive sui livelli di *work life balance* hanno mostrato un interessante effetto combinato fra genere e genitorialità che pone gli uomini con figli fra coloro che dichiarano maggiori difficoltà e all'opposto le donne con figli che rivelano i maggiori livelli di conciliazione. Inoltre, l'analisi delle caratteristiche personali e del lavoro hanno sottolineato, come noto, che essere un lavoratore o una lavoratrice full-time e con lavoro autonomo, non aiuta a trovare un buon equilibrio fra vita lavorativa e sfera privata, mentre lavorare nel settore pubblico si associa a buona conciliazione. Ma, *ceteris paribus*, cosa determina in Italia il raggiungimento di buoni livelli di *work life balance*?

Per rispondere a questa domanda e con l'obiettivo di comprendere al meglio gli effetti della genitorialità maschile e femminile sul *work life balance* sono stati stimati dei modelli di regressione lineare. In un primo momento è stato stimato un unico modello di regressione lineare sull'intera popolazione dei lavoratori e lavoratrici inserendo tra i predittori sia la presenza dei figli sia il genere. I risultati hanno mostrato, a parità di altre condizioni, un effetto staticamente significativo della presenza di figli e un effetto non statisticamente significativo del genere. Per tale ragione si è deciso di stimare due distinti modelli ripartendo la popolazione in esame rispetto alla presenza o meno di figli ed inserendo il genere fra i predittori.

La regressione sviluppata ha come variabile dipendente il livello di conciliazione¹⁴ e include tra i predittori quattro macro gruppi di variabili¹⁵:

- le caratteristiche dell'individuo (genere, classe di età, area geografica di residenza e titolo di studio);
- le caratteristiche del lavoro svolto (tipo di lavoro, orario di lavoro, flessibilità dell'orario di lavoro, luogo di lavoro, professione, *tenure*¹⁶, reddito da lavoro);
- le caratteristiche del datore di lavoro (dimensione unità locale, settore di attività economica, settore pubblico o privato);

¹⁴ Cfr. nota 4.

¹⁵ Cfr. Appendice, Tavola A5 e A6.

¹⁶ Anni di attività di lavoro prestati rispetto all'attuale rapporto di lavoro o l'attuale attività in proprio.

- le caratteristiche della famiglia (numero di componenti, ruolo nel sostentamento economico della famiglia).

Di seguito sono presentati i risultati delle due distinte specificazioni del modello sviluppate suddividendo, appunto, la popolazione in esame rispetto alla presenza o meno di figli. (Appendice, Tavole A5 e A6). L'obiettivo di tale analisi è dunque, non solo comprendere quali siano le principali caratteristiche che influiscono sul grado di conciliazione degli individui, ma anche quello di verificare se tali caratteristiche abbiano segni ed intensità differenti quando si considera l'interazione con la presenza o meno di figli.

Osservando i risultati dell'analisi in forma grafica (figura 4) il primo aspetto di carattere generale da sottolineare, concerne il segno assunto dalle variabili nel determinare i livelli di conciliazione. Quando statisticamente significative, infatti, queste ultime assumono sempre la stessa direzione (ad eccezione della variabile settore pubblico/privato e agricoltura/industria) per entrambe le sotto popolazioni osservate, ad indicare come nel complesso le caratteristiche del lavoro e del lavoratore influiscono negativamente o positivamente, pur con intensità differenti, sia fra i lavoratori con figli che fra quelli senza figli. Altra questione, attesa e coerente fra l'altro con quanto già rilevato con una precedente analisi multivariata nel 2013¹⁷, è che il modello, sia nel caso delle persone con figli che nel caso di quelle senza figli – a parità di altre condizioni – rivela che il genere non incide sui livelli conciliazione. Se le analisi descrittive, quindi, evidenziano una maggiore attitudine femminile a esprimere più elevati livelli di conciliazione, dalle analisi multivariate si riscontra invece come, controllando per le caratteristiche del lavoro, l'effetto di genere scompare. Tale risultato è indubbiamente in relazione con la nota segregazione lavorativa di genere che vede le donne come maggiormente impiegate in occupazioni che possono essere definite più *"family friendly"* (ossia su basi orarie ridotte, nel settore pubblico o nel terziario, con posizioni professionali medio-basse, ecc.), ma che sono, tuttavia, spesso associate anche ad un ridotto prestigio *"simbolico ed economico"* (minori redditi da lavoro, più contratti temporanei, ridotta presenza in posizioni apicali, ecc.). È corretto a questo punto domandarsi se l'espressione di elevati livelli di *work life balance* coincida con una preferenza perseguita, piuttosto che con vincolo o un'opzione maggiormente percorribile da parte delle donne. Rimane, insomma, da capire quanto le donne e gli uomini possano scegliere i loro tempi, sia di cura sia di lavoro retribuito, piuttosto che adeguarsi alle opzioni o ai vincoli disposti dai modelli culturali o organizzativi aziendali (Fagan 2004). Non a caso, in alcuni studi al riguardo, più che di scelte ponderate si è parlato di *"preferenze adattive"* (Goldman e Altman 2008), fortemente condizionate, fra l'altro, dalla fase del corso di vita (Eurofound, 2016 e 2013). La neutralizzazione della variabile genere si ipotizza, quindi, possa suggerire che un limite delle politiche organizzative aziendali e di conciliazione italiane in generale, come evidenziato anche in precedenti lavori (Canal 2016, 2014 e 2013) possa essere rappresentato dal fatto che continuano ad essere proposte come politiche *gender-oriented* ed in particolare rivolte alle donne.

¹⁷ Nel 2013 al fine di comprendere l'effetto netto delle caratteristiche individuali e del lavoro nel favorire il *work life balance* è stato implementato un modello logistico con i dati della *III Indagine sulla QDL*. I risultati neutralizzavano gli aspetti di genere (essere uomo o donna non era statisticamente significativo ai fini del raggiungimento di buoni livelli di conciliazione) e mostravano invece l'effetto netto di specifiche caratteristiche: l'assenza di figli, il tipo di contratto di lavoro, il reddito a disposizione, il carico e la distribuzione (oraria e settimanale) del lavoro, il livello d'istruzione, il luogo di residenza. Cfr. Canal T. (2013).

Prima di scendere nel dettaglio delle singole variabili che risultano significative nello spiegare i differenti livelli di conciliazione per le due sottopopolazioni oggetto di studio, un altro aspetto preliminare su cui è possibile porre l'accento riguarda la quantità dei predittori che incidono nel favorire od ostacolare il *work life balance*. Se i lavoratori con difficoltà di conciliazione, genitori o meno, infatti, non si differenziano rispetto al numero di variabili statisticamente significative, ma piuttosto per la modalità e l'intensità che queste ultime assumono, osservando, invece, cosa favorisce la conciliazione, per la popolazione senza figli sono meno le variabili che incidono positivamente: il tipo di lavoro (permanente e a termine), il ruolo svolto nel sostentamento familiare (totalmente o quasi totalmente non a proprio carico) e la *tenure* (al crescere dell'anzianità nell'ambito del lavoro svolto aumentano i livelli di conciliazione).

Osservando nel dettaglio i risultati, i lavoratori autonomi sono, come previsto, i più svantaggiati sui livelli di conciliazione, ma mentre per i lavoratori con figli i livelli più elevati si raggiungono sia se si lavora con contratto alle dipendenze permanente sia se si è un collaboratore, per le persone senza figli la conciliazione è massima se si ha un contratto alle dipendenze, sia esso permanente o a termine.

Inoltre avere un contratto part-time, sia esso di carattere volontario o involontario, ovvero imposto dal datore di lavoro - influisce positivamente sui livelli di conciliazione solo nel caso delle persone con figli.

La variabile che permette di comprendere il tipo di "modello" adottato in famiglia in termini di sostentamento economico ha un importante effetto sul livello di conciliazione. Sia nel caso di presenza di figli che quando non si hanno figli, se il sostentamento economico della famiglia è totalmente a carico del lavoratore preso a esame il livello di conciliazione è più basso, il livello cresce quando il sostentamento è condiviso e raggiunge valori massimi se il sostentamento è a carico di altri. Quest'ultima risultanza ha un'intensità più marcata nel caso di persone con figli e conferma quanto rilevato in altre indagini svolte a livello europeo¹⁸.

Due delle caratteristiche, per entrambe le popolazioni, che non favoriscono buoni livelli di *work life balance* riguardano, come atteso, la "rigidità" e la "quantità" di lavoro. Sia nel caso di presenza che di assenza di figli, i lavoratori che non dispongono di flessibilità oraria e quanti lavorano mediamente più di quaranta ore a settimana, presentano livelli di conciliazione più bassi degli altri lavoratori. L'influenza di queste due caratteristiche sui livelli di conciliazione sembra avere una maggiore intensità (negativa) in caso di presenza di figli. Solo nel caso di non genitorialità, lavorare non avendo "un luogo specifico dedicato al lavoro" (es. ufficio) fa ridurre il livello di conciliazione. Allo stesso tempo, sempre per questa categoria di lavoratori i livelli di conciliazione più bassi si riscontrano nel caso di professioni mediamente qualificate. Per i lavoratori con figli, avere una professione altamente qualificata o non qualificata fa equivalere i livelli di conciliazione: i lavoratori con

18 Al riguardo, interessanti sono le evidenze mostrate dall'*European Working Conditions Survey* condotta da Eurofound nel 2010. I dati hanno mostrato, infatti, come in generale nei paesi europei le difficoltà di *work life balance* varino non tanto in base al genere quanto piuttosto rispetto al ruolo ricoperto da uomini e donne all'interno della famiglia. Fra le coppie *dual earner*, infatti, le difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata sono piuttosto omogenee (23,2% per gli uomini e 19,3% per le donne); nelle famiglie, invece, in cui uno dei due partner non lavora è il *breadwinner*, indipendentemente dal genere, colui che manifesta i maggiori problemi di conciliazione (il 20,6% delle donne nelle famiglie con *breadwinner donna* e il 24,0% degli uomini nelle famiglie con *breadwinner uomo*).

figli impiegati in professioni tecniche o mediamente qualificate presentano livelli medi di conciliazione più bassi.

Nell'osservare le caratteristiche del datore di lavoro (dimensione dell'unità locale, settore di attività, ambito pubblico o privato), si rileva da un lato una relativa poca influenza di queste sui livelli di conciliazione dei lavoratori, dall'altro influenze "opposte" tra il collettivo delle persone con figli e di quelle senza figli: i lavoratori con figli presentano mediamente livelli di conciliazione più elevati quando svolgono un lavoro nel settore pubblico, mentre per i lavoratori senza figli il risultato è opposto. Quindi, se nelle statistiche descrittive si evidenziava un'elevata quota di lavoratori del pubblico impiego con elevati livelli di conciliazione, il modello mostra tale effetto solo in caso di presenza di figli; ciò a palesare, probabilmente, come gli strumenti a supporto dei lavoratori nel pubblico impiego siano principalmente rivolti ai genitori e alle necessità di cura e meno allo svolgimento di attività di *leisure* o di tempo per sé.

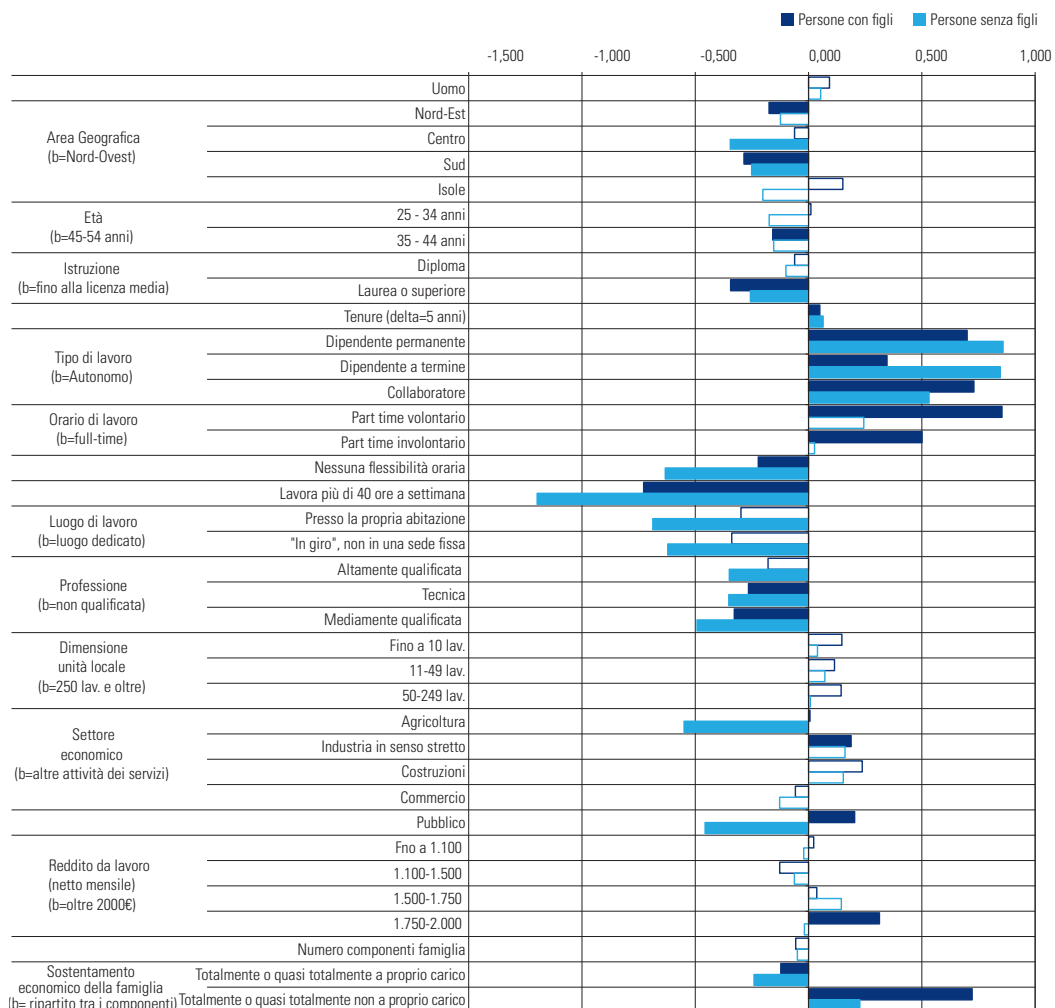
Anche la retribuzione da lavoro, a parità di altre caratteristiche, influisce poco nella determinazione dei livelli di conciliazione: nel caso dei lavoratori senza figli, infatti, il reddito medio mensile da lavoro non determina i livelli di conciliazione. Per le persone con figli, invece, avere redditi compresi tra i 1750 euro e i 2000 euro netti mensili fa sì che si raggiungano livelli di conciliazione mediamente più elevati rispetto sia ai lavoratori con figli che guadagnano mediamente meno, sia rispetto a quanti guadagnano più di 2000 euro.

Osservando, infine, le caratteristiche individuali è possibile evidenziare come queste ultime influiscano negativamente per entrambe le popolazioni. Nel caso delle persone senza figli, vivere nel sud ma soprattutto al centro Italia incide negativamente sul livello di conciliazione; per i genitori i livelli di conciliazione sono mediamente più bassi nel caso in cui questi risiedano al sud o nel nord-est. L'età ha un'influenza sui livelli di conciliazione solo nel caso delle persone con figli: le maggiori difficoltà di conciliazione si manifestano nella classe di età centrale (35-44 anni) che, tenuto conto dell'età media italiana alla nascita del primo figlio (31,7 per le donne e 35,3 per gli uomini nel 2015)¹⁹, probabilmente si associa alla presenza di figli in età prescolare. Infine l'analisi dei livelli d'istruzione mostra che sia per le persone senza figli che per quelle con figli, avere un titolo di studio universitario influisce negativamente sui livelli di conciliazione.

Riassumendo è possibile evidenziare due tendenze generali: da un lato l'ascendente negativo seppur lieve, mostrato dalle caratteristiche personali e, in forma più marcata, dalla rigidità ed eccessiva quantità di ore lavorate, per il raggiungimento del *work life balance*, sia per i lavoratori con figli che per quelli senza; dall'altro una maggiore incidenza di singole caratteristiche (lavorative e familiari) per i lavoratori con figli nel predire buoni livelli di *work life balance*. Rimane da capire, al di là delle dichiarazioni e delle determinanti ai fini di buoni equilibri fra lavoro e vita privata, a cosa i lavoratori e le lavoratrici, con e senza figli, vorrebbero dedicare più tempo.

¹⁹ Cfr. Istat 2016, *Natalità e fecondità della popolazione residente*, Anno 2015, Statistiche in Report, 26 Novembre 2016, Istat, Roma <<https://www.istat.it/it/files/2016/11/Statistica-report-Nati.pdf>>

Figura 7 - Modelli di regressione lineare sui livelli di conciliazione tra lavoro e vita privata. Risultati di due distinti modelli rispetto alla presenza o meno di figli (parametri stimati)



Nota: in trasparenza i parametri staticamente non significativi. I modelli completi sono riportati in appendice; per la variabile "tenure" è stato riportato l'effetto incrementale associato a 5 anni di anzianità

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Un approfondimento sugli ambiti di work life balance e i desiderata

Il concetto di *work life balance*, può essere interpretato da ciascun individuo in maniera peculiare. I molteplici aspetti della sfera privata cui dedicare tempo possono assumere, infatti, diversa rilevanza e dimensione a seconda del ciclo di vita lavorativo e familiare in atto e in ragione delle incombenze e delle attitudini indirizzate su bisogni differenti, propri o altrui.

Come anticipato, le indagini sulla qualità del lavoro in Italia condotte da Inapp, mutuando anche informazioni rilevate da altre indagini a livello internazionale, oltre a comprendere

la generica capacità di conciliare lavoro con gli impegni extra-lavorativi, indagano anche specifici ambiti su cui la capacità di conciliare può avere valori differenti²⁰.

In coerenza con l'approccio adottato nei paragrafi precedenti, anche in questo caso si è deciso di analizzare i dati sui differenti ambiti di conciliazione osservando la popolazione in esame (occupati di 25-54 anni) rispetto sia al genere che alla presenza dei figli. Obiettivo principale è dunque verificare se donne e uomini, genitori e non, mostrano esigenze differenti rispetto a specifici ambiti di conciliazione in relazione alla loro condizione e, contestualmente, di osservare "chi" e "su cosa" manifesta maggiori difficoltà di conciliazione.

Al riguardo, dalla figura 8, si rileva che una quota molto ridotta di genitori sostiene di non riuscire a conciliare la vita professionale con la cura dei figli²¹. Per madri e padri, infatti, la cura dei figli si colloca al primo posto degli ambiti presi in esame; anche in questo caso, a manifestare maggiori difficoltà sono gli uomini: mentre l'81% delle madri dichiara la capacità di riuscire a gestire il lavoro in combinazione con la cura dei figli, la quota si riduce al 74% nel caso dei padri.

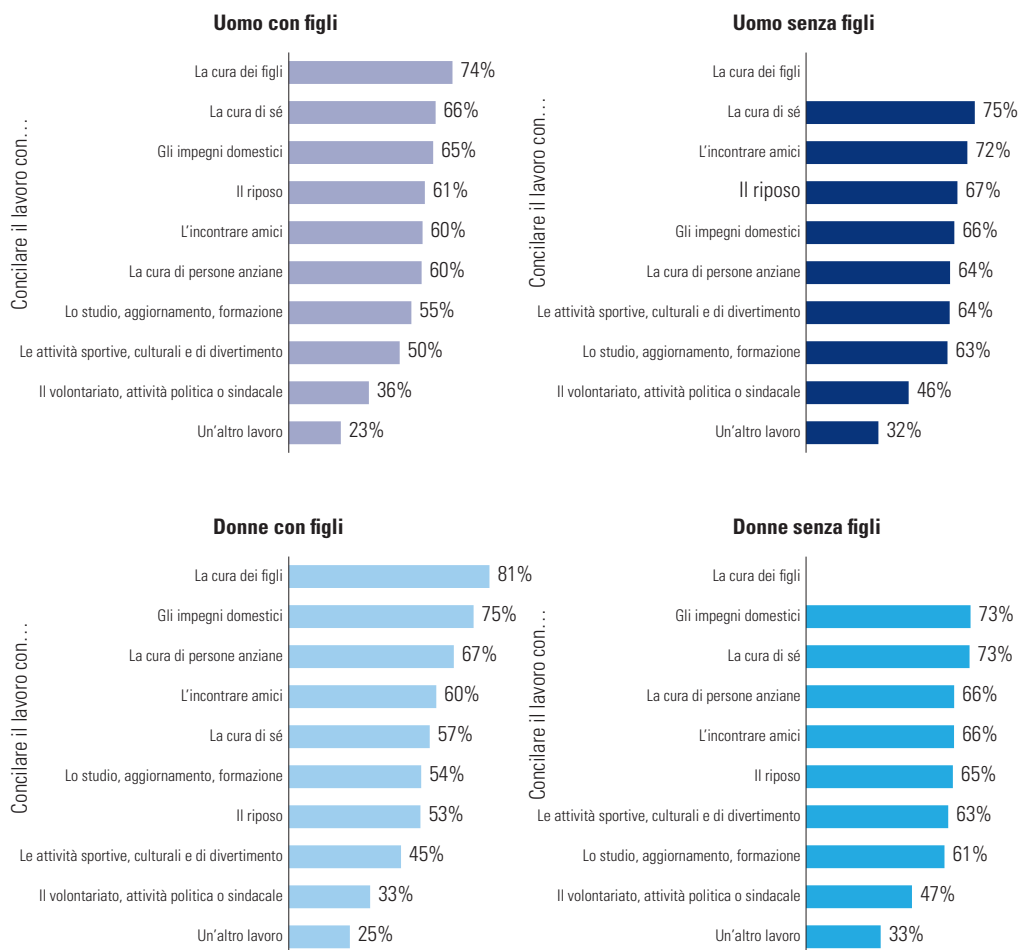
Passando agli altri ambiti di conciliazione, le donne, con o senza figli, dichiarano in larga quota la possibilità di conciliare la vita professionale con gli impegni domestici; al contrario per gli uomini, l'ambito di conciliazione massimo è rappresentato dalla "cura di sé". In relazione a quest'ultimo aspetto si osserva una relativa ridotta capacità di *work life balance* per le madri, che dopo aver rivolto il loro tempo alla cura dei figli e agli impegni domestici, si concentrano sugli anziani, mostrando una maggior attitudine alla cura familiare. Per gli uomini, invece, soprattutto nel caso di assenza di figli, si evidenzia la tendenza a destinare il proprio tempo privato principalmente ad attività più edonistiche, come la cura di sé, il riposo, gli incontri amicali.

Complessivamente la lettura legata al genere e alla genitorialità, quando si osservano ambiti di conciliazione specifici non coincide rigorosamente, soprattutto se si considerano i padri, con le classiche evidenze ed interpretazioni presenti anche in letteratura - genere femminile rivolto alla cura - ma lascia spazio ad alternative chiavi di lettura, degne di approfondimento, che mostrano le quattro sotto popolazioni osservate, in posizioni differenti: le donne con figli indirizzate verso ambiti di cura familiare o volontaristici, all'opposto gli uomini senza figli concentrati su aspetti edonistici, al centro gli uomini con figli e le donne senza figli che mediano fra cura individuale e familiare.

²⁰ Nel questionario sono posti una serie di quesiti sui livelli di conciliazione per differenti ambiti. Le domande si riferiscono a: impegni domestici; cura dei figli; cura di persone anziane; attività sportive/culturali e di divertimento; volontariato/attività politica o sindacale; altro lavoro, studio/aggiornamento/formazione; cura di sé; riposo; incontrare amici. I livelli di conciliazione sono misurati sulla medesima scala adottata nel caso della domanda sulla capacità di conciliare vita privata e vita professionale.

²¹ Al fine di semplificare la lettura dei risultati, si è scelto di dicotomizzare le variabile sugli ambiti di conciliazione, rilevate con un punteggio da 1 a 10. La dicotomizzazione è stata realizzando ponendo la soglia sul valore 6: le persone che dichiarano un punteggio da 1 a 5 sono state etichettate come "non riescono a conciliare", viceversa le persone che dichiarano un punteggio da 6 a 10 sono etichettate come "riescono a conciliare".

Figura 8 - Occupati di 25-54 anni per sesso, presenza di figli coabitanti e ambiti specifici di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata. Anno 2015 (% di persone che dichiarano di riuscire a conciliare)



Nota: sono esclusi gli occupati che alle domande sugli ambiti di conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Ultimo passaggio da compiere, a conclusione del lavoro, dopo aver osservato i livelli, le determinanti e gli ambiti di conciliazione, riguarda i desiderata²², ossia l'analisi degli aspetti nei confronti dei quali si vorrebbe avere più tempo a disposizione.

Al primo posto tra i desiderata per madri e padri appare la cura dei figli (tabella 1), nonostante questo rappresenti anche il primo ambito su cui si riesce a conciliare (figura 5); il desiderio maschile supera quello femminile, in coerenza con la maggior difficoltà dei padri evidenziata poc'anzi.

²² Nella IV indagine sulla qualità del lavoro il "desiderio" di conciliazione rispetto ai differenti ambiti è stato rilevato tramite un unico quesito. Il quesito recita "Se avesse più tempo extra-lavorativo, a quale di queste attività si dedicherebbe prioritariamente?"

Tutta la popolazione studiata rivela un forte desiderio, in termini di priorità (fra le prime posizioni rispetto alle possibili opzioni) e intensità (con i valori percentuali più alti), nel disporre di maggior tempo da dedicare ad attività sportive, culturali e di divertimento. Questo risultato suggerisce che tutti i lavoratori liberi di esprimere i propri desideri, al di là dell'appartenenza di genere o della presenza di figli, manifestano una spiccata preferenza per le attività di *leisure*. I lavoratori quindi, impegnati fra incombenze professionali e questioni familiari, desidererebbero prioritariamente avere più tempo libero svincolato anche da altre attività secondarie rivolte a sé o agli altri (cura di sé, riposo, studio, formazione, volontariato) e da dedicare esclusivamente al puro svago.

Tabella 1 - Occupati di 25-54 anni per sesso, presenza di figli coabitanti e principale ambito di conciliazione cui dedicare più tempo. Anno 2015 (valori %)

Principale ambito di conciliazione cui dedicare più tempo	Uomo con figli	Principale ambito di conciliazione cui dedicare più tempo	Uomo senza figli
Cura dei figli	49,1	Attività sportive, culturali e di divertimento	38,0
Attività sportive, culturali e di divertimento	22,4	Incontrare amici	13,5
Volontariato e attività politica o sindacale	5,7	Cura dei figli	8,0
Impegni domestici	4,8	Studio, aggiornamento, formazione	7,6
Incontrare amici	4,5	Volontariato e attività politica o sindacale	7,3
Cura di sé	4,0	Riposo	6,9
Riposo	3,4	Cura di sé	6,4
Altro (altro lavoro; studio, aggiornamento, formazione; cura di persone anziane, altro)*	6,1	Altro (impegni domestici; altro lavoro; cura di persone anziane; altro)*	12,3
Totale	100,0	Totale	100,0

Principale ambito di conciliazione cui dedicare più tempo	Donna con figli	Principale ambito di conciliazione cui dedicare più tempo	Donna senza figli
Cura dei figli	38,5	Attività sportive, culturali e di divertimento	30,3
Attività sportive, culturali e di divertimento	19,6	Volontariato e attività politica o sindacale	12,1
Cura di sé	10,6	Incontrare amici	11,8
Incontrare amici	6,8	Cura di sé	10,6
Volontariato e attività politica o sindacale	6,8	Riposo	9,9
Riposo	6,4	Studio, aggiornamento, formazione	6,7
Impegni domestici	4,4	Cura dei figli	6,5
Altro (studio, aggiornamento, formazione; cura di persone anziane; altro lavoro; altro)*	6,9	Altro (impegni domestici; altro lavoro; cura di persone anziane; altro)*	12,1
Totale	100,0	Totale	100,0

Nota: Il quesito sottoposto agli intervistati è: "Se avesse più tempo extra-lavorativo, a quale di queste attività si dedicherebbe prioritariamente?"; sono esclusi gli occupati che alla domanda sul principale ambito di conciliazione cui dedicare più tempo non hanno risposto;

*le categorie sono state accorpate nella modalità altro poiché presentano numerosità campionarie eccessivamente ridotte.

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

4. Alcune riflessioni conclusive

Fra le molteplici trasformazioni che hanno attraversato il mondo del lavoro negli ultimi anni, un aspetto con cui le lavoratrici e i lavoratori hanno dovuto faticosamente confrontarsi, in particolare nei recenti anni contraddistinti dalla fase economica negativa, è senza dubbio, il ridisegno della relazione (pratica e simbolica) e dei confini fra i tempi e gli spazi del lavoro con la vita privata. Il lavoro sembra, infatti, appropriarsi sempre di più della vita quotidiana degli individui invadendone l'esistenza, condizionandone i progetti, e influenzando la sfera privata. Al riguardo, se il concetto di *conciliazione* rendeva bene in passato l'idea rispetto alla necessità di ridurre i conflitti fra due sfere separate, temporalmente, fisicamente e simbolicamente (Calafà 2007 e 2001), nonché spesso contrapposte (Curli 2004), oggi è probabilmente più appropriato considerarle "in relazione" ed utilizzare la visione suggerita dal termine *work life balance*. Quest'ultimo, infatti, supera i confini del genere e del riferimento alla sfera privata solo in termini di vita familiare, volgendo lo sguardo alle caratteristiche del lavoratore e della lavoratrice, ma soprattutto alle caratteristiche del lavoro svolto, in relazione con una sfera privata pregna d'impegni di cura (rivolta a sé ed agli altri), di molteplici attività di *leisure* e di nuove esigenze lavorative, formative, volontaristiche, come pure di riposo e di recupero di energie. Tuttavia, forte è il sospetto che in molte realtà aziendali il *work life balance* sia ancora considerato come una questione privata, che esula dall'ambito professionale. Al riguardo, sconcertano, le dichiarazioni di circa il 49% dei datori di lavoro²³ che dichiarano che la conciliazione fra vita privata e lavoro non riguarda l'azienda ma dipende solo dalle scelte dei lavoratori²⁴. Sostanzialmente, nello studio dell'equilibrio fra impegni lavorativi ed esigenze private il quadro, oggi, appare molto più sfaccettato e complicato rispetto ai decenni passati, come ben rappresentato dalle analisi presentate sui livelli di *work life balance*, che mostrano una riduzione dei gap di genere nelle dichiarazioni e nelle opportunità di conciliazione, ma che rivelano nuovi divari quando si tiene conto della condizione di genitorialità (o meno) ed in particolare degli aspetti che caratterizzano il proprio lavoro (orari, contratto, *tenure*, settore, ecc.).

Se numerose ricerche italiane nello studio dell'accesso al lavoro si concentrano prevalentemente sulle caratteristiche dell'offerta di lavoro, nonostante le peculiarità della domanda di lavoro, nelle analisi che riguardano la qualità della vita lavorativa, che comprende la relazione fra lavoro retribuito e vita privata, le caratteristiche dei lavoratori paiono assumere un ruolo di secondaria importanza (ad esclusione della presenza dei figli) in favore delle caratteristiche del lavoro e di nuovi modelli organizzativi aziendali. Le analisi presentate hanno, infatti, mostrato come essere genitore, ma ancora di più come

²³ Come accennato in precedenza (cfr. nota 1), nella *IV Indagine sulla qualità del lavoro* condotta dall'Inapp nel 2015, oltre ad intervistare un campione di lavoratori, è stato indagato anche un campione di datori di lavoro. Più in dettaglio e in riferimento a solo quest'ultimo campione, sono stati intervistati circa 5000 datori di lavoro con l'obiettivo principale di indagare le pratiche organizzative, di descrivere i differenti modelli organizzativi e di comprendere come questi, unitamente alle differenti strategie messe in atto dalle imprese, condizionano la qualità del lavoro degli occupati.

²⁴ Il quesito posto ai datori di lavoro recita: "Rispetto alla sua realtà aziendale, quanto è d'accordo con l'affermazione "La conciliazione tra vita privata e lavoro non riguarda l'azienda ma dipende solo dalle scelte dei lavoratori" (utilizzi un punteggio che va da 1 a 4, dove: 1= molto d'accordo; 2= d'accordo; 3= in disaccordo; 4=molto in disaccordo)". Circa il 49% dei datori dichiara di essere "molto d'accordo" o "d'accordo" con l'affermazione.

avere un ruolo di *breadwinner* maschile o femminile, produca effetti diversi in termini di *work life balance*. Inoltre, l'assenza dell'effetto di genere nello spiegare i livelli di *work life balance*, quando sono adottati metodi che consentono di controllare anche per altre caratteristiche, appare non di poco conto poiché, se essere uomini o donne non incide sulla possibilità di conciliare, una più ampia riflessione sugli effetti connessi all'appartenenza di genere nel mondo del lavoro è necessaria. Se rispetto alle possibilità di accesso e permanenza nel mercato del lavoro, lo sguardo di genere è ancora essenziale in Italia²⁵, riguardo alle possibilità di raggiungere livelli di benessere ed equilibrio fra sfera lavorativa e privata, l'attenzione più che essere *gender-oriented* dovrebbe focalizzarsi soprattutto sui modelli organizzativi e sulla cultura aziendale. Per coloro, quindi, per cui l'ingresso è stato compiuto sarebbero necessarie politiche pubbliche e aziendali che siano rivolte a tutti i lavoratori indipendentemente dall'appartenenza di genere. Le analisi hanno, infatti, evidenziato livelli di conciliazione più elevati per le madri (platea privilegiata delle "politiche di conciliazione" degli ultimi anni²⁶) e maggiori difficoltà mostrate, sia dalle donne con figli (e ciò può essere spiegato dal fatto che le politiche di conciliazione italiane – e non di *work life balance* – contemplano soprattutto misure che intervengono sulla cura familiare, trascurando gli altri aspetti) sia dagli uomini con figli (desiderosi di avere più tempo da dedicare ai propri figli²⁷ e alle attività di *leisure*).

In conclusione, quando si affronta il tema del *work life balance*, l'attenzione non dovrebbe riguardare solo questioni di genere, ma interessare la complessità delle condizioni personali, familiari e professionali. In tale senso si potrebbe forse favorire una maggiore equità nel mercato del lavoro, poiché da un lato si cesserebbe di considerare alcune questioni (come ad esempio la cura familiare) solo di carattere strettamente femminile e dall'altro si inizierebbe a tenere conto della molteplicità e della varietà dei fattori - individuali, familiari, lavorativi - che sempre di più oggi contribuiscono a raggiungere (o meno) un buon equilibrio fra sfera lavorativa e sfera privata.

²⁵ In un mercato del lavoro che mostra i più bassi livelli occupazionali femminili nel panorama europeo, il disegno di politiche rivolte alle donne per favorire l'accesso e il mantenimento del posto di lavoro è ancora attuale e necessario, soprattutto considerando il delicato fenomeno dell'inattività femminile.

²⁶ Cfr. con il decreto attuativo del Jobs Act che contiene le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro - in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge n. 183 del 10 dicembre 2014; e con il Bonus bebè istituito dall'articolo 1, commi 125-129, legge 23 dicembre 2014, n. 190, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità per l'anno 2015), mentre con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 febbraio 2015 sono state adottate le relative disposizioni attuative.

²⁷ Al riguardo si rimanda alla tabella 1, nonché all'ampia letteratura sviluppatasi negli ultimi anni in Italia su tale tema.

Appendice

Tavola A1 - Occupati di 25-54 anni per sesso, possibilità di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata e altre caratteristiche individuali. Anno 2015 (valori %)

		Uomini			Donne		
		Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale
Classe di età	25 - 34 anni	29,7	70,3	100,0	25,0	75,0	100,0
	35 - 44 anni	30,1	69,9	100,0	23,3	76,7	100,0
	45 - 54 anni	28,7	71,3	100,0	19,1	80,9	100,0
Area Geografica	Nord-Ovest	28,7	71,3	100,0	21,6	78,4	100,0
	Nord-Est	28,2	71,8	100,0	20,9	79,1	100,0
	Centro	30,8	69,2	100,0	21,4	78,6	100,0
	Sud	32,0	68,0	100,0	23,4	76,6	100,0
	Isole	26,0	74,0	100,0	27,3	72,7	100,0
Livello di istruzione	Fino a licenza media	31,4	68,6	100,0	20,1	79,9	100,0
	Diploma	27,7	72,3	100,0	22,3	77,7	100,0
	Laurea o superiore	30,4	69,6	100,0	23,7	76,3	100,0
Totale		29,4	70,6	100,0	22,1	77,9	100,0

Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Tavola A2 - Occupati di 25-54 anni per sesso, possibilità di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata e altre caratteristiche del lavoro svolto. Anno 2015 (valori %)

		Uomini			Donne		
		Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale
Tipo di lavoro	Dipendente permanente	23,4	76,6	100,0	19,6	80,4	100,0
	Dipendente a termine	31,8	68,2	100,0	19,2	80,8	100,0
	Collaboratore	30,8	69,2	100,0	19,4	80,6	100,0
	Autonomo	43,7	56,3	100,0	35,7	64,3	100,0
Orario di lavoro e volontarietà del part-time	Tempo pieno	30,2	69,8	100,0	27,6	72,4	100,0
	Part-time volontario	15,7	84,3	100,0	9,1	90,9	100,0
	Part-time involontario	22,7	77,3	100,0	14,3	85,7	100,0
Professione	Professione altamente qualificata	32,1	67,9	100,0	19,9	80,1	100,0
	Professione tecnica	26,5	73,5	100,0	26,7	73,3	100,0
	Professione mediamente qualificata	30,6	69,4	100,0	23,4	76,6	100,0
	Professione non qualificata	23,6	76,4	100,0	14,2	85,8	100,0
Settore di attività economica	Agricoltura	40,1	59,9	100,0	25,9	74,2	100,0
	Industria in senso stretto	28,5	71,5	100,0	17,1	82,9	100,0
	Costruzioni	31,0	69,0	100,0	32,5	67,5	100,0
	Commercio	37,4	62,6	100,0	23,7	76,3	100,0
	Altre attività dei servizi	26,3	73,7	100,0	22,3	77,7	100,0
Settore pubblico o privato	Settore Privato	31,1	68,9	100,0	22,9	77,1	100,0
	Settore Pubblico	19,3	80,7	100,0	19,5	80,5	100,0
Classi di reddito da lavoro (netto mensile)	fino a 1.100 €	32,1	67,9	100,0	18,1	81,9	100,0
	1.100-1.500 €	26,0	74,0	100,0	26,7	73,3	100,0
	1.500-1.750 €	25,9	74,1	100,0	22,8	77,2	100,0
	1.750-2.000 €	24,4	75,6	100,0	22,8	77,2	100,0
	oltre 2.000 €	35,2	64,8	100,0	27,0	73,0	100,0
Totale		29,4	70,6	100,0	22,1	77,9	100,0

Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Tavola A3 - Occupati di 25-54 anni per sesso e presenza di figli, possibilità di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata e altre caratteristiche individuali. Anno 2015 (valori %)

	Uomo con figli			Uomo senza figli			Donna con figli			Donna senza figli			
	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	
Classe di età	25 - 34 anni	33,8	66,2	100,0	28,2	71,8	100,0	21,6	78,4	100,0	27,1	72,9	100,0
	35 - 44 anni	31,5	68,5	100,0	27,6	72,4	100,0	23,0	77,0	100,0	24,1	75,9	100,0
	45 - 54 anni	28,6	71,4	100,0	29,1	70,9	100,0	20,4	79,6	100,0	14,5	85,5	100,0
Area Geografica	Nord-Ovest	31,1	68,9	100,0	25,5	74,5	100,0	21,2	78,8	100,0	22,4	77,6	100,0
	Nord-Est	29,5	70,5	100,0	26,3	73,7	100,0	21,8	78,2	100,0	18,9	81,1	100,0
	Centro	29,3	70,7	100,0	33,2	66,8	100,0	21,7	78,3	100,0	20,9	79,1	100,0
Livello di istruzione	Sud	33,0	67,0	100,0	30,4	69,6	100,0	22,0	78,0	100,0	25,9	74,1	100,0
	Isole	25,4	74,6	100,0	26,8	73,2	100,0	22,5	77,5	100,0	33,6	66,4	100,0
	Fino a licenza media	31,6	68,4	100,0	30,8	69,2	100,0	21,0	79,0	100,0	18,0	82,0	100,0
Totale	Diploma	28,6	71,4	100,0	26,6	73,4	100,0	21,8	78,2	100,0	23,4	76,6	100,0
	Laurea o superiore	32,1	67,9	100,0	28,7	71,3	100,0	22,3	77,7	100,0	25,6	74,4	100,0
Totale	30,3	69,7	100,0	28,2	71,8	100,0	21,7	78,3	100,0	22,9	77,1	100,0	

Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati QDL 2015 - indagine lavoratori

Tavola A4 - Occupati di 25-54 anni per sesso e presenza di figli, possibilità di conciliazione tra impegni lavorativi e vita privata e altre caratteristiche del lavoro svolto. Anno 2015 (valori %)

	Uomo con figli			Uomo senza figli			Donna con figli			Donna senza figli			
	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	
Tipo di lavoro	Dipendente permanente	23,7	76,3	100,0	23,0	77,0	100,0	19,3	80,7	100,0	20,2	79,8	100,0
	Dipendente a termine	34,3	65,7	100,0	30,4	69,6	100,0	18,2	81,8	100,0	20,3	79,7	100,0
	Collaboratore	21,6	78,4	100,0	34,9	65,1	100,0	18,5	81,5	100,0	20,6	79,4	100,0
	Autonomo	46,4	53,6	100,0	39,3	60,7	100,0	35,0	65,0	100,0	37,2	62,8	100,0
	tempo pieno	31,1	68,9	100,0	28,8	71,2	100,0	28,1	71,9	100,0	26,7	73,3	100,0
Orario di lavoro e volontarietà del part-time	Part-time volontario	6,4	93,6	100,0	24,3	75,7	100,0	8,6	91,4	100,0	11,7	88,3	100,0
	Part-time involontario	23,0	77,0	100,0	22,4	77,6	100,0	15,2	84,8	100,0	13,0	87,0	100,0
Professione	Professione altamente qualificata	32,3	67,7	100,0	31,9	68,1	100,0	18,8	81,2	100,0	22,3	77,7	100,0
	Professione tecnica	28,8	71,2	100,0	23,5	76,5	100,0	26,6	73,4	100,0	26,9	73,1	100,0
	Professione mediamente qualificata	31,6	68,4	100,0	29,1	70,9	100,0	22,9	77,1	100,0	24,2	75,8	100,0
	Professione non qualificata	21,8	78,2	100,0	26,6	73,4	100,0	15,5	84,5	100,0	11,1	88,9	100,0

	Uomo con figli			Uomo senza figli			Donna con figli			Donna senza figli			
	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	Non riesce a conciliare	Riesce a conciliare	Totale	
Settore di attività economica	Agricoltura	38,8	61,2	100,0	42,0	58,0	100,0	25,3	74,7	100,0	27,7	72,3	100,0
	Industria in senso stretto	29,4	70,6	100,0	26,8	73,2	100,0	16,8	83,2	100,0	18,0	82,0	100,0
	Costruzioni	32,6	67,4	100,0	28,1	71,9	100,0	37,8	62,2	100,0	28,1	71,9	100,0
	Commercio	42,7	57,3	100,0	31,1	68,9	100,0	23,9	76,1	100,0	23,3	76,7	100,0
	Altre attività dei servizi	25,8	74,2	100,0	26,9	73,1	100,0	21,9	78,1	100,0	23,2	76,8	100,0
Settore pubblico o privato	Settore Privato	32,7	67,3	100,0	28,9	71,1	100,0	22,5	77,5	100,0	23,6	76,4	100,0
	Settore Pubblico	17,4	82,6	100,0	22,9	77,1	100,0	19,3	80,7	100,0	20,0	80,0	100,0
Classi di reddito da lavoro (netto mensile)	fino a 1.100 €	34,7	65,3	100,0	30,1	69,9	100,0	16,1	83,9	100,0	21,6	78,4	100,0
	1.100-1.500 €	28,3	71,7	100,0	23,7	76,3	100,0	27,3	72,7	100,0	25,7	74,3	100,0
	1.500-1.750 €	29,6	70,4	100,0	21,1	78,9	100,0	24,4	75,6	100,0	19,8	80,2	100,0
	1.750-2.000 €	22,7	77,3	100,0	28,9	71,1	100,0	21,8	78,2	100,0	25,3	74,7	100,0
	oltre 2.000 €	35,7	64,3	100,0	34,3	65,7	100,0	27,0	73,0	100,0	26,9	73,1	100,0
Totale		30,3	69,7	100,0	28,2	71,8	100,0	21,7	78,3	100,0	22,9	77,1	100,0

Nota: sono esclusi gli occupati che alla domanda sulla conciliazione non hanno risposto

Fonte: Elaborazioni Inapp su dati ODL 2015 - indagine lavoratori

Tavola A5 - Persone di 25-54 anni, modello di regressione lineare sui livelli di conciliazione: persone con figli

Parametro	Stima	Errore standard	Pr > t
Sesso (base=donna)			
Uomo	0,092	0,070	
Area Geografica (base=nord-ovest)			
Nord-Est	-0,174	0,078	*
Centro	-0,062	0,079	
Sud	-0,285	0,086	**
Isole	0,151	0,115	
Classe di età (base=45-54 anni)			
25 - 34 anni	0,010	0,099	
35 - 44 anni	-0,158	0,063	*
Livello di istruzione (base=fino alla licenza media)			
Diploma	-0,062	0,068	
Laurea o superiore	-0,344	0,106	**
Tenure	0,010	0,004	**
Tipo di lavoro (base=autonomo)			
Dipendente permanente	0,700	0,092	***
Dipendente a termine	0,346	0,143	*
Collaboratore	0,730	0,279	**
Orario di lavoro (base=full-time)			
part-time volontario	0,854	0,112	***
part-time involontario	0,501	0,127	***
Nessuna possibilità di flessibilità oraria	-0,222	0,065	***
Lavora più di 40 ore a settimana	-0,728	0,080	***
Luogo di lavoro (base=luogo dedicato)			
Presso la propria abitazione	-0,298	0,189	
"In giro", non in una sede fissa	-0,339	0,199	
Gruppo professionale (base=professione non qualificata)			
Professione altamente qualificata (CP=1,2)	-0,179	0,132	
Professione tecnica (CP=3)	-0,265	0,121	*
Professione mediamente qualificata (CP=4,5,6,7,9)	-0,328	0,098	***
Dimensione dell'unità locale (base=250 lavoratori e oltre)			
fino a 10 lavoratori	0,147	0,098	
11-49 lavoratori	0,114	0,099	
50-249 lavoratori	0,144	0,098	

Parametro	Stima	Errore standard	Pr > t
Settore di attività economica (base=altre attività dei servizi)			
Agricoltura	0,006	0,161	
Industria in senso stretto	0,188	0,079	*
Costruzioni	0,237	0,131	
Commercio	-0,058	0,092	
Settore pubblico o privato (base=privato)			
Pubblico	0,203	0,088	*
Classi di reddito da lavoro (netto mensile) (base=oltre 2000€)			
fino a 1.100 €	0,023	0,090	
1.100-1.500 €	-0,127	0,114	
1.500-1.750 €	0,036	0,085	
1.750-2.000 €	0,313	0,084	***
Numero di componenti in famiglia	-0,057	0,035	
Contributo al sostentamento economico della famiglia (base= ripartito tra tutti i componenti della famiglia)			
Totalmente o quasi totalmente a proprio carico	-0,122	0,064	*
Totalmente o quasi totalmente non a proprio carico	0,722	0,142	***
Intercetta	7,096	0,294	***

***prob<0,001, **0,001<=prob<0,01,* 0,01<=prob<0,05

Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	37	3197,475	86,418	20,27	<0,0001
Errore	5366	22876,186	4,263		
Totale corretto	5403	26073,661			

Tavola A6 - Persone di 25-54 anni, modello di regressione lineare sui livelli di conciliazione: persone senza figli

Parametro	Stima	Errore standard	Pr > t
Sesso (base=donna)			
Uomo	0,054	0,078	
Area Geografica (base=nord-ovest)			
Nord-Est	-0,124	0,096	
Centro	-0,349	0,099	***
Sud	-0,251	0,106	*
Isole	-0,202	0,133	
Classe di età (base=45-54 anni)			
25 - 34 anni	-0,174	0,111	
35 - 44 anni	-0,154	0,099	
Livello di istruzione (base=fino alla licenza media)			
Diploma	-0,100	0,090	
Laurea o superiore	-0,257	0,123	*
Tenure	0,013	0,005	*
Tipo di lavoro (base=autonomo)			
Dipendente permanente	0,858	0,113	***
Dipendente a termine	0,846	0,142	***
Collaboratore	0,532	0,261	*
Orario di lavoro (base=full-time)			
Part-time volontario	0,244	0,175	
Part-time involontario	0,026	0,140	
Nessuna possibilità di flessibilità oraria	-0,632	0,078	***
Lavora più di 40 ore a settimana	-1,198	0,097	***
Luogo di lavoro (base=luogo dedicato)			
Presso la propria abitazione	-0,687	0,224	**
"In giro", non in una sede fissa	-0,621	0,231	**
Gruppo professionale (base=professione non qualificata)			
Professione altamente qualificata (CP=1,2)	-0,350	0,166	*
Professione tecnica (CP=3)	-0,352	0,153	*
Professione mediamente qualificata (CP=4,5,6,7,9)	-0,492	0,128	***
Dimensione dell'unità locale (base=250 lavoratori e oltre)			
Fino a 10 lavoratori	0,039	0,123	
11-49 lavoratori	0,072	0,127	
50-249 lavoratori	0,008	0,127	

Parametro	Stima	Errore standard	Pr > t
Settore di attività economica (base=altre attività dei servizi)			
Agricoltura	-0,549	0,216	*
Industria in senso stretto	0,161	0,103	
Costruzioni	0,153	0,154	
Commercio	-0,128	0,102	
Settore pubblico o privato (base=privato)			
Pubblico	-0,457	0,119	***
Classi di reddito da lavoro (netto mensile) (base=oltre 2000€)			
fino a 1.100 €	-0,021	0,106	
1.100-1.500 €	-0,063	0,132	
1.500-1.750 €	0,145	0,106	
1.750-2.000 €	-0,018	0,121	
Numero di componenti in famiglia	-0,049	0,034	
Contributo al sostentamento economico della famiglia (base= ripartito tra tutti i componenti della famiglia)			
Totalmente o quasi totalmente a proprio carico	-0,241	0,083	**
Totalmente o quasi totalmente non a proprio carico	0,226	0,120	*
Intercetta	8,507	0,338	***

***prob<0,001, **0,001<=prob<0,01;* 0,01<=prob<0,05

Origine	DF	Somma dei quadrati	Media quadratica	Valore F	Pr > F
Modello	37	1914,2874	51,738	13,06	<0,0001
Errore	3569	14140,978	3,962		
Totale corretto	3606	16055,265			

Bibliografia

- Barbieri P., Cutuli G. (2010), A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano, *Stato e mercato*, 90, n. 3, pp. 471-504
- Calafà L. (a cura di) (2007), *Paternità e lavoro*, Bologna, Il Mulino
- Calafà L. (2001), La conciliazione tra incentivi e azioni positive, in Del Punta R., Gottardi D. (a cura di), *I nuovi congedi*, Milano, Il Sole 24 Ore, pp. 187-309
- Canal T. (2016), Orario di lavoro e work life-balance, in Isfol, Gualtieri V. (a cura di), *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Canal T., Centra M. (2016), L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa, in Isfol, Canal T. (a cura di) (2016), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Canal T. (2014), L'equilibrio tra vita e lavoro non è una questione di genere, *www.ingener.it*, 30 aprile <<http://goo.gl/DDeq5F>>
- Canal T. (2013), La sostenibilità del lavoro: tempi di lavoro e conciliazione, in Isfol, Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Canal T. (2012), Paternità e cura familiare, *Osservatorio Isfol*, 2, n.1, pp. 95-111 <<http://goo.gl/AOWQsa>>
- Cappellari L. (2007), Earnings mobility among Italian low-paid workers, *Population Economics*, 20, n. 2, pp. 465-482
- Cappellari L., Leonardi M. (2015), Quanta instabilità nei contratti a termine, *www.lavoce.info*, 22 gennaio <<http://goo.gl/2WNgYw>>
- Cappellari L., Leonardi M. (2006), *Earnings Instability and Tenure*, Bonn, IZA, IZA DP n. 2527
- Cicognani S., Cioni M., Savioli M. (2017), Lavoro, chi si accontenta gode?, *www.ingener.it*, 2 maggio <<http://goo.gl/YXCyAb>>
- Curli B. (2004), Il Novecento. Lavoro e cittadinanza, in Calvi G. (a cura di), *Innesti. Donne e genere nella storia sociale*, Roma, Viella, pp. 276-290
- Curtarelli M., Lyly-Yrjanainem M., Greet Vermeylen G. (2012), Qualità e sostenibilità del lavoro in Europa. Evidenze dall'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di.), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, *Sociologia del lavoro*, n. 127 (numero monografico)
- Cutillo A., Gualtieri V. (2016), Crisi economica e occupazione atipica, in Canal T. (a cura di), *L'Italia fra Jobs Act ed Europa 2020. Rapporto di Monitoraggio del Mercato del Lavoro 2015*, Roma, Isfol
- Cutuli G. (2012), *Se scade costa meno? Rischi e opportunità della flessibilità in Italia*, Milano, Franco Angeli
- Deriu F. (a cura di) (2008), *Orizzonti difficili. Instabilità lavorativa e scelte familiari a Roma*, Roma, Carocci
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey*, Overview report, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2012), *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxembourg, Publications Office of the European Union

- European Commission (2015), *Employment and Social Developments in Europe 2015*, Brussels, European Commission – Directorate - General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- European Commission (2014), *Employment and Social Developments in Europe 2014*, Brussels European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- Fagan C. (2004), Gender and working-time in industrialised countries, in Messenger J. (eds), *Finding the balance: Working time and workers' needs and preferences in industrialised countries*, London, Routledge, pp. 108–146
- Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di) (2012), Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando, *Sociologia del lavoro*, n. 127
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, Einaudi
- Gallino L. (1989), Lavoro e spiegazione sociologica, *Sociologia del lavoro*, n. 29
- Gallino L. (1993), voce: "Lavoro, sociologia del", in *Dizionario di sociologia*, Milano, Tea
- Goldman L. e Altman, M. (2008), Why do people overwork? Oversupply of hours of labour, labour market forces and adaptive preferences, in Burke, R. e Cooper, C. (a cura di), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, United Kingdom, Emerald, Bingley
- Gosetti G. (2012), Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando, *Sociologia del lavoro*, n. 127 (numero monografico)
- Isfol, Baronio G. (2015), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Isfol, Bergamante F. (a cura di) (2011), *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Isfol, Curtarelli M., Tagliavia C. (a cura di) (2011), *La buona occupazione, I risultati delle indagini Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Isfol, Giovine M. (2007), *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, Roma, Isfol, I Dossier del Mercato del Lavoro
- Isfol, Giovine M. et al. (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, Roma, Isfol, Temi e Strumenti
- Isfol, Gualtieri V. (a cura di) (2016), *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Isfol, Gualtieri V. (a cura di) (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla QDL*, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo
- Isfol, Pistagni R. (a cura di) (2011), *Perchè non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, Isfol, Roma, I libri del Fondo sociale europeo
- Ilo (2013), *Decent Work indicators*, Geneva, International Labour Office
- Inps (2016), *XV Rapporto Annuale*, Roma, Inps
- Istat (2016), *Rapporto Annuale 2016*, Roma, Istat
- Istat (2015), *Rapporto Annuale 2015*, Roma, Istat
- Istat (2014a), *Rapporto Annuale 2014*, Roma, Istat
- Istat, Prati S., Castagnaro C. (a cura di) (2014b), *Avere figli in Italia negli anni 2000. Approfondimenti dalle indagini campionarie sulle nascite e sulle madri*, Roma, Istat

- Istat, Romano M.C., R. Ranaldi (a cura di) (2008), *Conciliare lavoro e famiglia*, Roma, Istat, Argomenti n. 33
- Istat, Romano M.C. (a cura di) (2007), *I tempi della vita quotidiana* Roma, Istat, Argomenti n. 32
- Istat, Rosina A., Sabbadini L. (a cura di) (2006), *Diventare padri in Italia*, Roma, Istat, Argomenti n. 31
- La Rosa M. (2013), Introduzione, in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Roma, Isfol
- La Rosa M. (2000), Dalla sicurezza alla qualità del lavoro, *Osservatorio Isfol*, n. 2-3
- La Rosa M. (1998a), Il problema del lavoro, il lavoro come problema, *Sociologia del lavoro*, n. 69
- La Rosa M. (1998b), Il problema della qualità del lavoro, in M. La Rosa (a cura di), *Il lavoro nella sociologia*, Roma, Carocci
- La Rosa M. (1997), Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?, *Sociologia del lavoro*, n. 68
- La Rosa M. (a cura di) (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Milano, Franco Angeli
- La Rosa M. (1981), Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80 (quattro progetti esecutivi di ricerca), *Sociologia del lavoro*, 4, n. 13, pp.75-117
- Mamolo M., Di Giulio P., Bernardi L. (2008), Fecondità, intenzioni riproduttive e lavoro in una prospettiva di coppia, in Deriu F. (a cura di), *Orizzonti difficili. Instabilità lavorativa e scelte familiari a Roma*, Roma, Carocci
- Mantovanelli D (2007), Italia. Normative ed esperienze locali di politiche familiari, in Nunnin R. e Vezzosi E., *Donne e famiglie nei sistemi di welfare*, Roma, Carocci
- Murgia A. (2010), *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Emil
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, Il Mulino
- Saraceno C. (2017), *L'equivoco della famiglia*, Bari, Laterza
- Saraceno C. (2013), *Il welfare. Modelli e dilemmi della cittadinanza sociale*, Bologna, Il Mulino
- Saraceno C. (2012), *Coppie e famiglie. Non è questione di natura*, Milano, Feltrinelli
- Tobío C. (2013), Estado y familia en economic literacy cuidado de las personas: substitución o complemento?, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31, n. 1, pp. 17-38
- Tobío C. (2012), Care and gender identity. From working mothers to caring men, *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 70, n. 2, pp. 399-422
- Tobío C. (2005), *Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias*, Madrid, Feminismos



Inapp
t.canal@inapp.org

Tiziana Canal

Responsabile del Gruppo di ricerca “Mercato del lavoro” per la *Struttura Lavoro e Professioni* dell'Inapp e dottore di ricerca in *Analisi e Valutazione dei Processi Politici e Sociali* presso l'Università Carlos III di Madrid. La sua attività di ricerca riguarda, in particolare, i temi relativi all'occupazione, alla qualità del lavoro e al work life balance, in ambito italiano ed europeo. In particolare negli ultimi anni si è dedicata allo studio delle diversità: generazionali, di genere, sociali.



Inapp
v.gualtieri@inapp.org

Valentina Gualtieri

Responsabile del *Servizio Statistico* dell'Inapp, è specializzata nella progettazione e nell'implementazione di indagini statistiche e nell'analisi dei dati. La sua attività di ricerca si concentra prevalentemente nell'ambito delle scienze sociali ed in particolare sul sistema formativo e sul mercato del lavoro, trattando questioni inerenti l'investimento e il rendimento del capitale umano e del capitale sociale, la disuguaglianza salariale e la qualità del lavoro.