



Lavoro agile e conciliazione tempi di Vita e di Lavoro

Prof. Dr Rudy Foddis

Università di Pisa

*Commissione permanente Medicina del Lavoro ed aspetti di Genere
(SIML)*

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro



Tema di crescente interesse nelle società avanzate

Definizione WFB: “work–family balance as the extent to which individuals are equally engaged in and equally satisfied with work and family roles” (Clark, 2000; Kirchmeyer, 2000)

Passaggio da Work-family balance a Work-life balance

Una definizione di WLB: “ concetto che fa riferimento alla capacità di bilanciare la sfera personale (in senso esteso comprendente salute, famiglia e tempo libero) e la sfera professionale (intesa come necessità di rispondere alle richieste lavorative ma anche di soddisfare obiettivi di carriera e ambizione personale) ovvero la capacità di soddisfare ”



Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro



Work-family conflict (WFC)

Work-family Interface (WFI)

Work interference to family (WIF)

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



WFC vs. FWC



“Work to family conflict” si verifica quando le esigenze lavorative causano disturbo alla vita familiare



“Family to work conflict” si sviluppa quando le esigenze familiari interferiscono con il ruolo professionale

W-to-F Conflicts prevalenti su F-to-W Conflicts

Nel caso di WFC la mancanza “flex-time” più importante di “flex-space”

FRONE MR, YARDLEY JK, MARKEL KS. *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR* 50, 145–167 (1997) ARTICLE NO. VB961577

Allen TD et al. *Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility.* *PERSONNEL PSYCHOLOGY* (2013), 66, 345–376

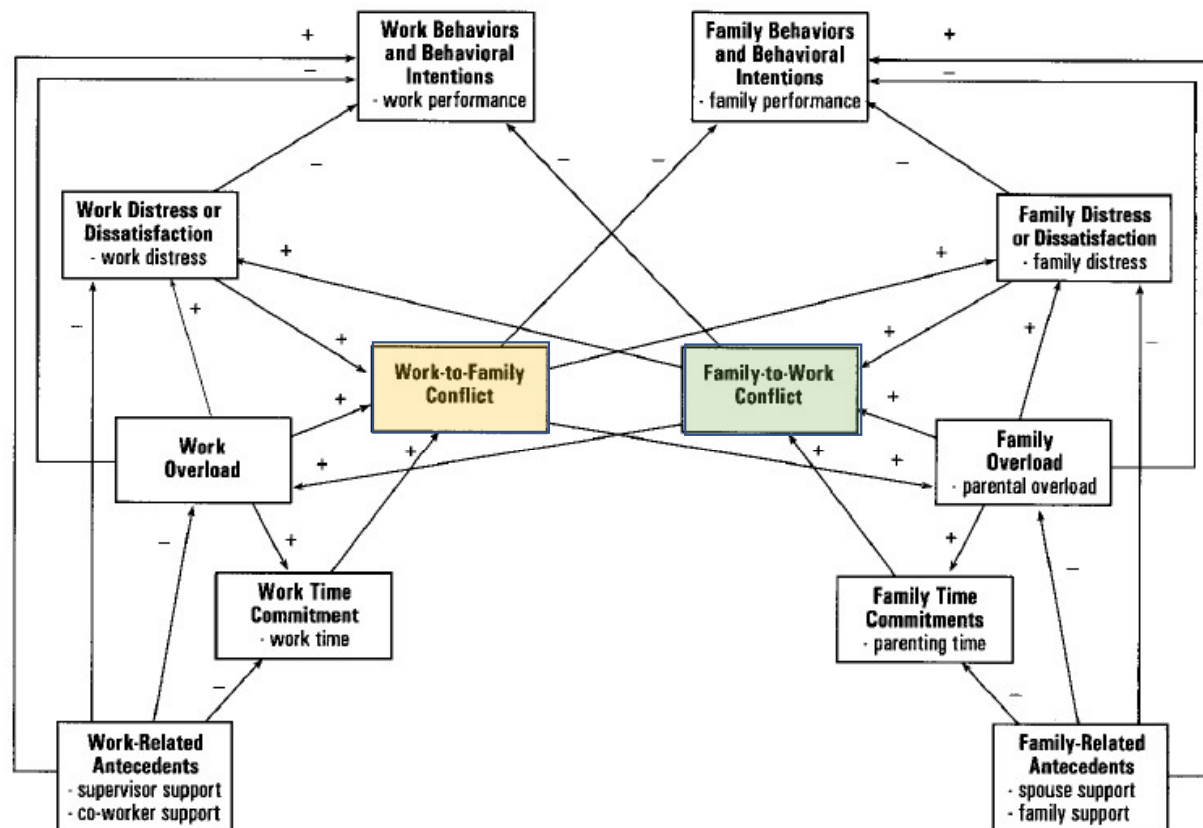
LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



WFC vs. FWC

Tipi di conflitto

- (a) **time** devoted to the requirements of one role makes it difficult to fulfill requirements of another;
- (b) **strain** from participation in one role makes it difficult to fulfill requirements of another;
- (c) **specific behaviors** required by one **role** make it difficult to fulfill the requirements of another.
Qualità della vita

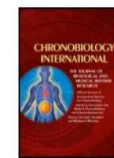
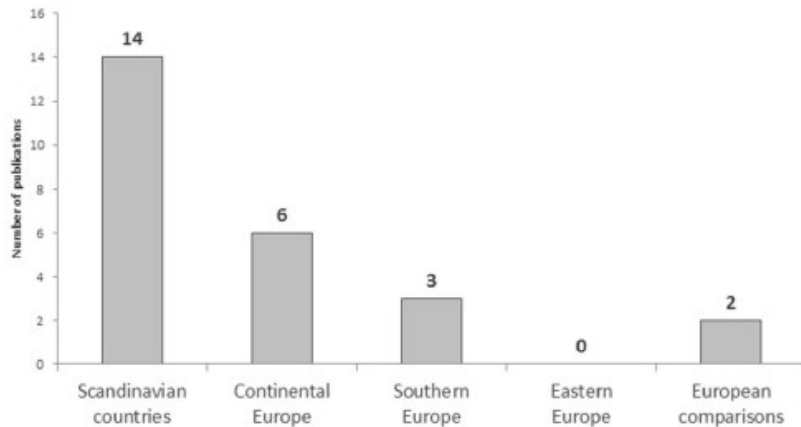


FRONE MR, YARDLEY JK, MARKEL KS. JOURNAL OF VOCATION, BEHAVIOR 50, 145-167 (1997) ARTICLE NO. VB961577



Health outcomes

Borgmann L-S, Rattay P and Lampert T (2019) **Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review**. *Front. Public Health* 7:189. doi: 10.3389/fpubh.2019.00189



Chronobiology International
The Journal of Biological and Medical Rhythm Research



ISSN: 0742-0528 (Print) 1525-6073 (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/ichb20>

SHIFTWORK, WORK-FAMILY CONFLICT AMONG ITALIAN NURSES, AND PREVENTION EFFICACY

Donatella Camerino, Marco Sandri, Samantha Sartori, Paul Maurice Conway, Paolo Campanini & Giovanni Costa

WFC-FWC and health outcomes	WtFC/FtWC	Father	Mother
Physical health (<i>ex. headache, backache, stomach-ache, palpitations, irregular heartbeat</i>)	WtFC only		
Mental health (<i>emotional exhaustion</i>)	WtFC and FtWC	WtFC only	WtFC and FtWC
Sleep disturbances			
Self-rated health	WtFC and FtWC	WtFC only	WtFC and FtWC
Health-related behaviours (<i>alcohol abuse</i>)			



LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro

Conciliazione tempi di vita e di lavoro



- C156/R165- Workers with Family Responsibilities, 1981
- C175/R182 - Part-Time Work, 1994
- R116 - Reduction of Hours of Work, 1962
- Risoluzione del Parlamento (13/09/16), punto 2
“**La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti**, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi a chi fornisce assistenza”



Conciliazione tempi di vita e di lavoro



- **Legge 8 marzo 2000, n. 53**, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- **Legge 7 agosto 2015 n. 124**, Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, all'articolo 14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche)
- **Conferenza Unificata Stato-Regioni** ha approvato una nuova edizione dell'Intesa relativa alla "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012" **25 ottobre 2012**





La letteratura in tema di remote-work/telework/smart working



- Assenza di definizione comune del o delle varie forme di “lavoro a distanza” rende difficile una rivisitazione della letteratura compiuta (Felstead and Jewson, 2000)
- In tema di “lavoro a distanza” alcuni studi
 - Sottolineano come lo stesso possa rappresentare una risorsa per un buon WLB (Baines & Gelder, 2003; CEFRIO, 2001; Duxbury & Higgins, 2003, Tremblay 2002, ecc.), che a sua volta determina aumento della produttività e del senso di appartenenza all’azienda
 - Altri hanno riportato come possa essere causa di WFC/WLC (Felstead & Jewson, 2000; Taskin & Vendramin, 2005, Boden, 1999; Tremblay, Paquet, Nayem, 2006)



Flessibilità connessa al lavoro agile

La percezione dei lavoratori

- Approximately 37% of the employees declared they would change their job for benefits related to a flexible working location (for part of their working week), and more than half of office workers (54%) said that they would leave their job for one that offers flexible work time
- Among the millennials, these reported percentages increased to 50% and 63%, respectively

Gallup, 2017



I vantaggi della flessibilità (studio Bocconi-Bicocca)



Table 8: Productivity

	<i>Panel a. Objective productivity</i>			
	Improvement		Days of leave	
	<i>Logit</i>		<i>OLS</i>	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Treated	2.059**	2.211**	-6.002*	-5.659*
			(3.522)	(3.088)
Controls		✓		✓

*p<0.1, **p<0.05

CESifo
WORKING
PAPERS

8165
2020
March 2021

Smart-Working: Work
Flexibility without Constraints

Marta Angelici, Paola Profeta

Smart-Working: Work Flexibility without Constraints .
Marta Angelici (Università Bicocca) and Paola Profeta (Università Bocconi)

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



I vantaggi della flessibilità (studio Bocconi-Bicocca)



Table 9: Well-being and work-life balance

		Panel a. Satisfaction with...													
		Income		Health		Home		Work		SocialLife		FreeTime		LifeInGeneral	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Treated		0.059 (0.213)	0.320* (0.169)	0.266 (0.232)	0.435** (0.180)	0.283 (0.214)	0.499*** (0.180)	-0.144 (0.202)	0.181 (0.192)	0.624*** (0.209)	0.559*** (0.170)	0.759*** (0.251)	0.834*** (0.214)	0.404** (0.161)	0.356** (0.140)
Controls			✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓

		Panel c. Work-life balance							
		WorkingHours		Balance		HouseholdActivity		CareActivity	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Treated		0.112 (0.144)	0.203 (0.129)	0.138 (0.118)	0.250** (0.099)	0.784*** (0.183)	0.774*** (0.188)	1.865*** (0.199)	1.948*** (0.197)
Controls			✓		✓		✓		✓

**CESifo
WORKING
PAPERS**

8165
2020
March 2020

Smart-Working: Work
Flexibility without Constraints

Marta Angelici, Paola Profeta

Smart-Working: Work Flexibility without Constraints .

Marta Angelici (Università Bicocca) and Paola Profeta (Università Bocconi)

LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Work-Life Balance/Conflict da una prospettiva di genere



- Gli uomini tendono a riportare soprattutto un Family-to-Work Conflict, ovvero difficoltà ad arginare le richieste/esigenze familiari di fronte agli obblighi lavorativi



- Le donne riportano soprattutto Work-to-Family Conflict, con difficoltà ad arginare le richieste lavorative con maggiori difficoltà di “disconnessione”
- Doppio ruolo nelle donne



Global Gender Gap Report 2020

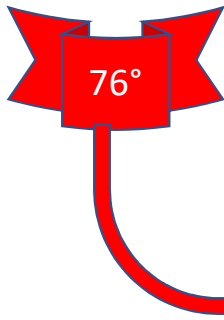


Table 1 The Global Gender Gap Index 2020 rankings

Rank	Country	Score	Rank change	Score change		Rank	Country	Score	Rank change	Score change	
				2018	2016					2018	2016
1	Iceland	0.877	-	+0.018	+0.090	78	Czech Republic	0.706	4	+0.014	+0.035
2	Norway	0.842	-	+0.007	+0.043	79	Mongolia	0.706	-21	-0.007	+0.024
3	Finland	0.820	1	+0.010	+0.026	80	El Salvador	0.706	7	+0.016	+0.022
4	Sweden	0.820	-1	-0.000	+0.007	81	Russian Federation	0.706	-6	-0.004	+0.029
5	Nicaragua	0.804	-	-0.005	+0.147	82	Ethiopia	0.705	35	+0.049	+0.111
6	New Zealand	0.799	1	-0.002	+0.048	83	Sri Lanka	0.703	-3	+0.009	+0.043
7	Ireland	0.798	2	+0.002	+0.050	84	Guinea	0.701	-6	-0.004	+0.047
8	Spain	0.795	21	+0.049	+0.063	85	Indonesia	0.700	-	-0.010	+0.046
9	Rwanda	0.791	-3	-0.013	n/a	86	Dominican Republic	0.700	-10	-0.001	+0.036
10	Germany	0.787	4	+0.011	+0.024	87	Viet Nam	0.700	-10	-0.001	n/a
11	Latvia	0.785	6	+0.027	+0.076	88	Lesotho	0.695	-7	-0.001	+0.014
12	Namibia	0.784	-2	-0.005	+0.098	89	Cambodia	0.694	4	+0.011	+0.065
13	Costa Rica	0.782	9	+0.033	+0.089	90	Malta	0.693	1	+0.008	+0.042
14	Denmark	0.782	-1	-0.004	+0.036	91	Cyprus	0.692	1	+0.008	+0.049
15	France	0.781	-3	-0.002	+0.129	92	Brazil	0.691	3	+0.010	+0.037
16	Philippines	0.781	-8	-0.018	+0.029	93	Kyrgyz Republic	0.689	-7	-0.002	+0.014
17	South Africa	0.780	2	+0.025	+0.068	94	Azerbaijan	0.687	3	+0.007	n/a
18	Switzerland	0.779	2	+0.024	+0.079	95	United Arab Emirates	0.686	-5	-0.001	n/a
19	Canada	0.772	-3	-0.001	+0.055	96	Cameroon	0.686	-39	-0.028	+0.099
20	Albania	0.769	14	+0.035	+0.108	97	Liberia	0.685	-1	-0.004	n/a
21	United Kingdom	0.767	-8	-0.007	+0.021	98	Armenia	0.684	-	+0.006	n/a
22	Colombia	0.758	18	+0.029	+0.053	99	Senegal	0.684	-5	-0.002	n/a
23	Moldova	0.757	12	+0.023	+0.044	100	Paraguay	0.683	4	+0.011	+0.028
24	Trinidad and Tobago*	0.756	n/a	n/a	+0.076	101	Nepal	0.680	4	+0.009	+0.120
25	Mexico	0.754	25	+0.034	+0.106	102	Sri Lanka	0.680	-2	-0.004	+0.040
26	Estonia	0.751	7	+0.017	+0.057	103	Fiji	0.678	3	+0.008	n/a
27	Belgium	0.750	5	+0.012	+0.042	104	Malaysia	0.677	-3	-0.002	+0.027
28	Honduras	0.749	-7	-0.004	n/a	105	Hungary	0.677	-3	-0.003	+0.007
29	Belarus	0.746	-1	-	n/a	106	China	0.676	-3	-0.003	+0.020
30	Argentina	0.746	6	+0.014	+0.063	107	Ghana	0.673	-18	-0.016	+0.007
31	Cuba	0.746	-8	-0.004	n/a	108	Korea, Rep.	0.672	7	+0.014	+0.056
32	Ireland	0.745	-1	-0.004	n/a	109	India	0.671	-33	-0.009	+0.023
33	Lithuania	0.745	-9	-0.005	+0.037	110	Belize	0.671	1	+0.008	n/a
34	Austria	0.744	19	+0.026	+0.046	111	Sierra Leone	0.668	3	+0.007	n/a
35	Norway	0.744	3	+0.011	+0.050	112	India	0.668	-4	-0.003	+0.066
36	Slovenia	0.743	-25	-0.041	+0.069	113	Guatemala	0.667	-6	-0.002	+0.059
37	Uruguay	0.737	19	+0.023	+0.082	114	Myanmar	0.665	-26	-0.024	n/a
38	Netherlands	0.736	-11	-0.010	+0.012	115	Mauritius	0.665	-6	-0.002	+0.020
39	Bolivia	0.736	-1	-0.006	n/a	116	Malawi	0.664	-4	+0.002	+0.020
40	Poland	0.736	2	+0.008	+0.056	117	Timor-Leste	0.662	7	+0.025	n/a
41	Jamaica	0.735	3	+0.012	+0.034	118	Angola	0.660	7	+0.027	+0.056
42	Bolivia	0.734	-17	-0.014	+0.101	119	Benin	0.658	-1	-0.003	+0.080
43	Laos PDR	0.731	-17	-0.017	n/a	120	United Arab Emirates	0.655	1	-0.013	+0.063
44	Australia	0.731	-5	-0.001	+0.015	121	Japan	0.652	-11	-0.010	+0.008
45	Zambia*	0.731	n/a	n/a	+0.095	122	Kuwait	0.650	4	+0.020	+0.016
46	Panama	0.730	-1	-0.008	+0.027	123	Madagascar	0.640	-10	-0.016	n/a
47	Zimbabwe	0.730	-	-0.009	+0.084	124	Tunisia	0.644	-5	-0.004	+0.015
48	Ecuador	0.729	-7	-	+0.086	125	Guinea	0.642	-9	-0.014	n/a
49	Bulgaria	0.727	-31	-0.029	+0.040	126	Vanuatu*	0.638	n/a	n/a	n/a
50	Bangladesh	0.726	-2	-0.004	+0.099	127	Papua New Guinea*	0.635	n/a	n/a	n/a
51	Luxembourg	0.725	10	+0.013	+0.058	128	Nigeria	0.635	5	+0.015	+0.025
52	Cape Verde	0.725	20	+0.023	n/a	129	Burkina Faso	0.635	-	-0.006	+0.049
53	United States	0.724	-2	+0.004	+0.020	130	Turkey	0.635	-	-0.007	+0.050
54	Singapore	0.724	13	+0.017	+0.069	131	Ethiopia	0.635	-9	-0.003	n/a
55	Romania	0.724	8	+0.013	+0.044	132	Algeria	0.634	-4	+0.005	+0.020
56	Mozambique	0.723	-7	-0.003	n/a	133	Bahrain	0.629	-1	-0.002	+0.040
57	Chile	0.723	-3	-0.006	+0.077	134	Egypt	0.629	1	+0.015	+0.051
58	Honduras	0.720	10	+0.016	+0.074	135	Qatar	0.629	-8	n/a	n/a
59	Ukraine	0.721	6	+0.013	+0.042	136	Gambia, The	0.628	-16	-0.015	+0.017
60	Croatia	0.720	-1	-0.008	+0.005	137	Tajikistan	0.626	-14	-0.012	n/a
61	Bahamas	0.720	-31	-0.021	n/a	138	Jordan	0.622	-	+0.018	+0.010
62	Madagascar	0.719	22	+0.027	+0.080	139	Mali	0.621	4	+0.039	+0.021
63	Slovak Republic	0.718	20	+0.026	+0.043	140	Togo	0.615	-6	-0.003	n/a
64	Israel	0.718	-18	-0.004	+0.029	141	Mauritania	0.614	-5	-0.006	+0.030
65	Uganda	0.717	-22	-0.008	+0.037	142	Chad	0.605	-11	-0.021	n/a
66	Peru	0.714	-14	-0.006	+0.052	143	Morocco	0.605	-6	-0.002	+0.022
67	Venezuela	0.713	-3	-0.005	+0.047	144	Oman	0.602	-5	-0.003	n/a
68	Tanzania	0.713	3	+0.008	+0.009	145	Lebanon	0.599	-5	-0.004	n/a
69	Bosnia Herzegovina	0.712	-7	-0.001	n/a	146	Saudi Arabia	0.599	-5	+0.010	+0.075
70	North Macedonia	0.711	-4	-0.003	+0.013	147	Chad	0.596	-2	+0.016	+0.071
71	Montenegro	0.710	-2	-0.004	n/a	148	Iran, Islamic Rep.	0.584	-6	-0.005	+0.004
72	Kazakhstan	0.710	-10	-0.002	+0.018	149	Guinea, Dem. Rep.	0.578	-5	-0.003	n/a
73	Botswana	0.709	-18	-0.006	+0.020	150	Myanmar	0.567	-4	-0.001	n/a
74	Georgia	0.708	25	+0.030	+0.038	151	Pakistan	0.564	-3	+0.014	+0.020
75	Iceland	0.708	-2	-0.006	+0.024	152	Togo	0.520	-3	-0.021	n/a
76	Italy	0.707	-6	-0.001	+0.061	153	Yemen	0.494	-4	-0.006	+0.034
77	Suriname	0.707	2	+0.012	n/a						



LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



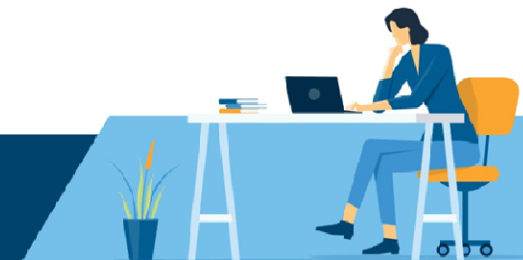
Global Gender Gap Report 2020



67	Venezuela	0.713	-3	+0.005	+0.047
68	Tanzania	0.713	3	+0.008	+0.009
69	Bosnia Herzegovina	0.712	-7	-0.001	n/a
70	North Macedonia	0.711	-4	+0.003	+0.013
71	Montenegro	0.710	-2	+0.004	n/a
72	Kazakhstan	0.710	-10	-0.002	+0.018
73	Botswana	0.709	-18	-0.006	+0.020
74	Georgia	0.708	25	+0.030	+0.038
75	Thailand	0.708	-2	+0.006	+0.024
76	Italy	0.707	-6	+0.001	+0.021
77	Suriname	0.707	2	+0.012	n/a



LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



In era di pandemia da Covid-19

► Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond

A Practical Guide



In generale

- Criticità: scarsa delimitazione dei confini tra vita privata e lavoro
- Criticità: concomitanza chiusura delle scuole e dei servizi per l'infanzia
 - difficoltà di concentrazione per la maggior/intera parte del tempo dedicato al lavoro 22% (figli <12), 7% (12-17), 5% (senza figli)
 - Particolare criticità per genitori singoli o genitori con figli disabili/difficoltà di apprendimento.
- Aspetti positivi: riduzione del tempo speso e dello stress collegato al pendolarismo

In ottica di genere

- Incremento del carico di lavoro domestico e di accudimento dei figli nelle lavoratrici che hanno lavorato in remoto*
 - Maggior carico soprattutto nelle fasce di età più avanzata
 - Maggior carico anche in concomitanza di partner in lavoro remoto
- Interruzione della propria attività lavorativa nelle donne 20% vs 9% negli uomini**
- Il tema della “Violenza domestica”

*Del Boca D, et al. Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19; Rev Econ Household, 2020
** indagine Fondazione “Libellula”



Violenza di genere al tempo del COVID-19

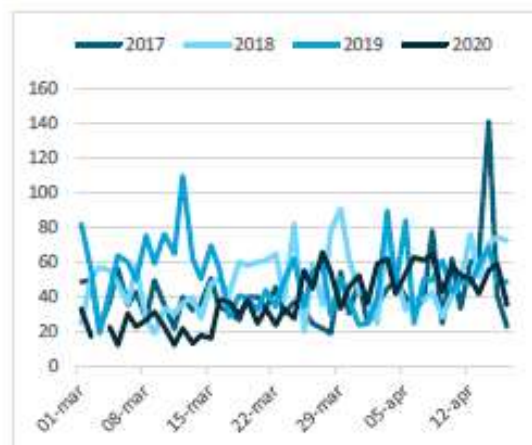


Primi 4 mesi del 2020

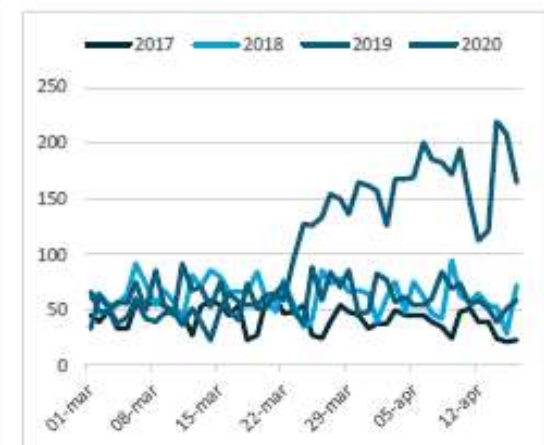
- Aumento delle chiamate al numero anti-violenza(+73%)
- Riduzione del numero di denunce alle forze di polizia per maltrattamento (-43%)
- Riduzione del numero di femminicidi (-83%)

FIGURA 2. ANDAMENTO DELLE TELEFONATE NEL PERIODO 1° MARZO - 16 APRILE 2020.
Confronto anni 2017-2020. Valori assoluti.

Non valide



Valide



Fonte: Dataset 1522 Dipartimento per le Pari Opportunità - PdCM



Take-home message



- Il lavoro agile può rappresentare un'opportunità per migliorare e talvolta per eliminare le difficoltà di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro con impatti positivi sullo stato di salute dei lavoratori e delle lavoratrici
- L'attuale stato pandemico ha evidenziato importanti criticità da cui trarre importanti lezioni per il futuro
- Un buon WLB passa attraverso:
 - incremento della flessibilità con associata autonomia nella scelta dei tempi e dei luoghi di lavoro
 - organizzazione del lavoro basata su obiettivi più che su orari dedicati
 - regolamentazione che limiti l'intrusività del DL e permetta il pieno esercizio del diritto alla disconnessione
 - supporto per servizi di cura di minori, anziani e disabili
 - "commitment" del DL nel riconoscimento delle esigenze di conciliazione
- Utilità di strumenti per la misura delle difficoltà di conciliazione nella pratica quotidiana (del MC?)

