

## **CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO: LA SITUAZIONE PRIMA DELL'EMERGENZA SANITARIA E L'OPPORTUNITÀ DA COGLIERE<sup>1</sup>**

Cinzia Graziani, Silvia Montecolle

### **1. Introduzione**

Il miglioramento della conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura è un tema spesso presente nei programmi d'azione europei che propongono obiettivi strategici per adottare stili di vita più sostenibili e allo stesso tempo contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese.

Questo aspetto è ritenuto determinante per la partecipazione femminile al mercato del lavoro, oltre che un fattore importante nei comportamenti demografici e nelle scelte di fecondità. Già nella strategia 2020, la Commissione Europea aveva sottolineato la necessità di un aumento dell'occupazione femminile per favorire una crescita economica inclusiva. In Paesi come l'Italia, caratterizzati da veloce invecchiamento della popolazione e bassa natalità, le donne che restano ancora fuori dal mondo del lavoro rappresentano una risorsa da attivare per aumentare l'occupazione e, di conseguenza, il benessere economico e sociale, familiare e nazionale. Nell'agenda 2030, come pure sottolineato dalla direttiva europea 2019/1158, parallelamente alla maggiore occupazione femminile, assume grande importanza il tema della condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di assistenza, sia nei confronti dei figli, sia nei confronti di altri familiari che necessitano di cure. Sebbene l'importanza della condivisione è sempre più radicata anche nelle strategie programmatiche d'azione, quando si parla di conciliazione tra lavoro e famiglia si pensa perlopiù alle donne che ancora assolvono un ruolo preponderante nella gestione delle responsabilità di cura e al fatto che tali responsabilità siano un impedimento alle loro carriere lavorative, se non ben supportate. Tra le strategie di supporto vengono considerati il poter ricorrere ai servizi di assistenza per l'infanzia e il poter usufruire di un lavoro flessibile che permetta una più facile gestione dei tempi.

---

<sup>1</sup> Il presente articolo è frutto del lavoro congiunto delle autrici. In particolare Cinzia Graziani ha curato i paragrafi 1 e 2; Silvia Montecolle ha curato i paragrafi 3 e 4.

L'interesse al tema ha determinato negli anni un'attenzione anche dal punto di vista della ricerca di informazione statistica. Recentemente Eurostat ha progettato un modulo armonizzato a livello europeo “*Reconciliation between work and family*” che è stato somministrato nel corso del 2018 durante la Rilevazione sulle forze lavoro (Istat, 2019a; Eurostat, 2019). Alcuni dei risultati sono presentati nei paragrafi 2 e 3 e permettono di dare una rappresentazione della posizione italiana nel contesto europeo rispetto alle caratteristiche dell'occupazione femminile e alle difficoltà che la conciliazione tra lavoro e famiglia comporta. Tutto questo prima dell'emergenza sanitaria, in cui vi è stata per molti lavoratori una sperimentazione di massa dell'uso dello *smart working*, una strategia di organizzazione del lavoro poco sfruttata finora in Italia, ma che potrebbe rivelarsi un valido aiuto per alcuni occupati per gestire tempi familiari e lavorativi.

## 2. Le difficoltà di conciliazione prima dell'emergenza sanitaria

I risultati del modulo di approfondimento tematico dell'Istat “Conciliazione lavoro e famiglia”, armonizzato a livello europeo (Eurostat) e riferito al 2018, presentano un'Italia sostanzialmente in linea con la media europea per quanto riguarda la quota di persone che dichiarano difficoltà nel riuscire a gestire contemporaneamente il lavoro e la famiglia.

In Italia, le persone tra i 18 e i 64 anni con responsabilità di cura nei confronti di figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani, sono 12,7 milioni, il 34,6% (tabella 1). Di queste i due terzi sono occupati.

**Tabella 1** – *Persone di 18-64 anni che si prendono cura di familiari per condizione occupazionale. Anno 2018, valori assoluti in migliaia e percentuali di riga.*

	Popolazione di 18-64 anni	Quota di persone che si prendono cura			
		A	B	C	D
Occupati	22.579	39,0	31,9	5,2	1,8
In cerca di lavoro	2.730	29,9	23,3	4,8	2,0
Inattivi	11.555	27,1	18,1	7,5	1,5
<b>TOTALE</b>	<b>36.864</b>	<b>34,6</b>	<b>26,9</b>	<b>5,9</b>	<b>1,8</b>

A: Di figli minori di 15 anni o di altri familiari;

B: Solo di figli minori di 15 anni;

C: Solo di familiari malati, disabili o anziani maggiori di 15 anni;

D: Di figli minori di 15 anni e di altri familiari.

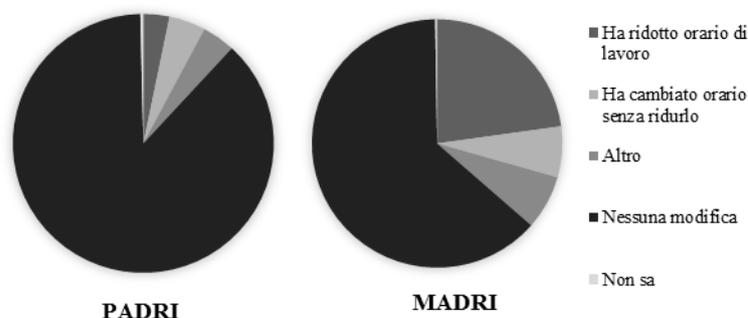
Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc “Conciliazione lavoro e famiglia”.

Essere impegnati in un'attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti comporta una modulazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla famiglia: circa un terzo dei lavoratori di 18-64 anni con responsabilità di cura dichiara di avere una qualche difficoltà nel conciliare tempi di lavoro e di vita. In particolare tra i genitori, le difficoltà maggiormente lamentate sono connesse con l'orario di lavoro lungo o con l'organizzazione del lavoro a turni, in ore serali o nel fine settimana.

### 2.1 Conciliare: un ruolo perlopiù da donne

Se padri e madri lamentano difficoltà in egual misura, sono tuttavia soprattutto quest'ultime ad apportare modifiche al proprio lavoro per meglio conciliarlo con le esigenze di cura dei figli. In Italia, nel 2018, quasi 4 madri occupate su 10 hanno rimodulato l'impegno sul lavoro, soprattutto attraverso la riduzione dell'orario lavorativo, mentre tra i padri occupati solo 1 su 10 ha apportato modifiche, ricorrendo soprattutto al cambiamento di orario, piuttosto che alla sua riduzione (figura 1).

**Figura 1** – Modifiche apportate all'attuale attività lavorativa dai genitori di minori di 15 anni, per genere. Anno 2018.



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc "Conciliazione lavoro e famiglia".

Il part-time volontario d'altronde, motivato proprio dalla necessità di cura nei confronti dei figli, è molto diffuso tra le madri italiane. Nel 2018, su 100 occupate con figli minori di 15 anni, 40 lo erano a tempo parziale, tra i padri occupati solo 5.

Che alle donne spetti il maggior carico della gestione familiare è dimostrato dal divario di genere nell'implementazione delle azioni: divario ampio in media europea (circa 22 punti percentuali), seppur minore di quello italiano (Eurostat, 2019).

La riduzione dell'orario di lavoro risulta in Europa l'azione maggiormente implementata dalle madri occupate, il 17,2% contro il 3,2% dei padri.

Tendenza non confermata nei Paesi nordici (Danimarca, Finlandia, Islanda, Norvegia e Svezia) dove si osserva invece anche da parte dei padri una maggiore attitudine a ridurre l'orario di lavoro per prendersi cura dei figli.

La situazione occupazionale delle donne italiane, soprattutto se confrontata con quella nel resto dell'Europa, è inequivocabile: l'Italia è agli ultimi posti per tasso di occupazione femminile (49,5%) e ai primi per divario di genere (18 punti percentuali). Se si considerano in particolare le madri, la disparità peggiora ulteriormente: nella classe di età 25-54 anni, quando è maggiore la probabilità di avere figli in casa, il tasso di occupazione delle donne con figli minori di 15 anni è pari al 57%, mentre tra i padri è l'89,3% (figura 2).

Lo status di genitore penalizza maggiormente le donne, mentre costituisce un vantaggio per gli uomini: lo dimostra il fatto che il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 54 anni con almeno un figlio in casa è inferiore di circa 6 punti rispetto a quello delle coetanee senza figli (il cui tasso di occupazione nel 2018 era al 63%); tra gli uomini invece il tasso di occupazione dei padri è superiore di quasi 12 punti percentuali a quello di coloro che non hanno figli in casa (86,2% contro 74,5%).

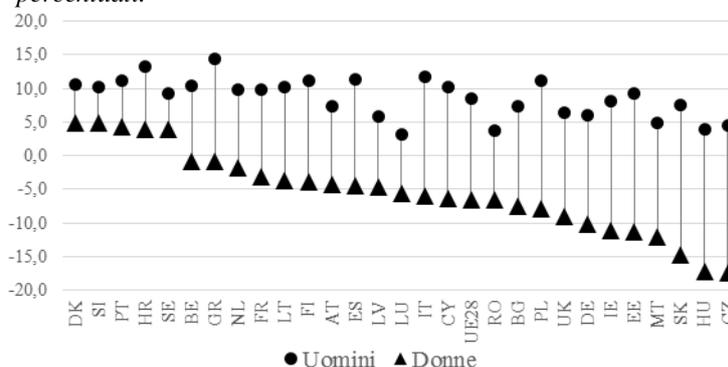
La genitorialità, come elemento penalizzante rispetto all'occupazione femminile, caratterizza anche la gran parte degli altri Paesi europei: il dato europeo mostra un divario tra donne di 25-54 anni con e senza figli, in termini di tasso di occupazione, di oltre 6 punti a svantaggio delle prime. Costituiscono un'eccezione Paesi come Danimarca, Svezia, Portogallo, Croazia e Slovenia, dove essere madri si coniuga con tassi di occupazione più alti rispetto a quelli delle donne che non lo sono.

Occorre sottolineare inoltre che, se rispetto al resto d'Europa nel nostro Paese la quota di donne occupate è particolarmente bassa, lo è ancora di più quella delle madri (57% in Italia contro il 72% nell'UE-28 nel 2018).

Un elemento aggiuntivo di riflessione è fornito dalle donne che per prendersi cura dei figli non sono mai entrate nel mercato del lavoro: più di 10 madri su cento di quelle con età compresa tra i 18 e i 64 anni, mentre in media europea meno di 4 su 100. La situazione italiana in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro e il confronto con i principali Paesi europei è ben sintetizzata dalla figura 3, che mette in relazione i tassi di occupazione delle donne con almeno un figlio, la quota di occupate con figli minori di 15 anni che hanno apportato modifiche al lavoro per conciliare attività professionale e vita familiare e la quota di madri che non hanno mai lavorato nella vita per prendersi cura dei figli.

La posizione assunta dall'Italia mostra quindi il tasso di occupazione delle madri italiane tra i più bassi in Europa e la quota, tra le più alte, di quante non hanno mai lavorato per prendersi cura dei figli.

**Figura 2** – Divario tra i tassi di occupazione dei genitori e dei non genitori di età compresa tra i 25 ei 54 anni per genere e Paesi dell'UE-28. Anno 2018, valori in punti percentuali.



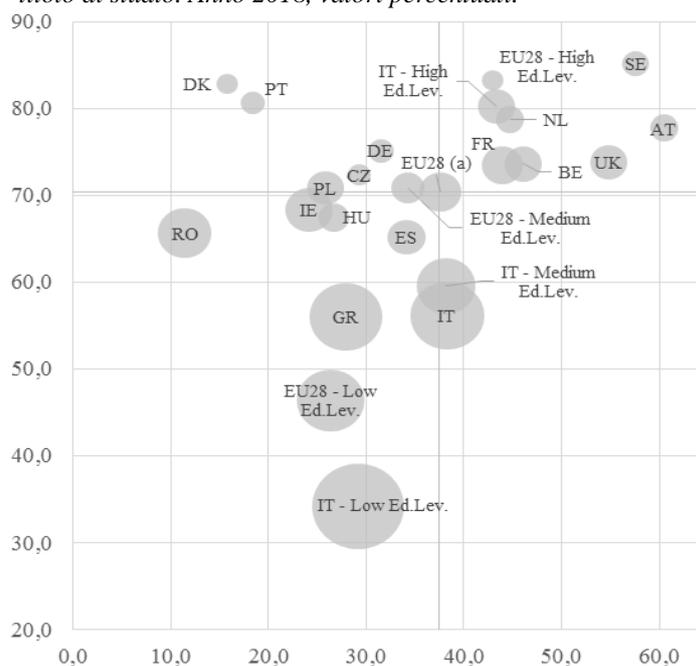
Fonte: elaborazione su dati Eurostat (lfst\_hhacwnc)

Occorre sottolineare, tuttavia, come il dato medio di un Paese, eterogeneo come il nostro, rischi di essere una rappresentazione infedele di una realtà complessa e variegata. A livello territoriale risultano diversificate le dinamiche occupazionali delle donne: al Centro e al Nord la quota di madri 25-54enni occupate è rispettivamente al 65,1% e al 69,4%, mentre quella delle donne che non hanno mai lavorato (considerando però la classe di età 18-64 anni) è al 5,3% e al 7%. Nelle regioni meridionali invece, il tasso di occupazione delle madri risulta particolarmente basso (35,9%) e la quota di quante non hanno mai lavorato per prendersi cura dei figli è addirittura al 20,6% (Istat, 2019a).

Anche il titolo di studio posseduto dalle madri occupate gioca un ruolo molto importante e discriminante: tra le laureate il tasso di occupazione arriva all'80,2% e la quota di madri che non sono mai entrate nel mercato del lavoro si riduce a meno del 3% (figura 3).

Rispetto alla decisione di modificare le abitudini lavorative per migliorare la conciliazione tra vita professionale e familiare, va notato come le quote più alte per le madri si registrano in Paesi quali l'Austria, la Svezia e il Regno Unito dove anche tassi di occupazione femminile sono più alti. Caratteristiche che contraddistinguono anche le madri italiane con un titolo di studio pari o superiore alla laurea. Il possesso di un titolo di studio elevato si coniuga infatti con un'opportunità maggiore di accesso a lavori di alto profilo, che offrono verosimilmente più tutele e maggiore disponibilità di strumenti di conciliazione.

**Figura 3** – Quota di occupate con almeno un figlio di 0-14 anni che ha modificato un aspetto del lavoro per meglio conciliare lavoro e famiglia (asse x), tasso di occupazione delle donne di 15-64 anni con almeno un figlio in casa (asse y) e percentuale di donne di 18-64 anni con figli che non ha mai lavorato per prendersene cura (dimensione bolle) per alcuni Paesi dell'UE28 e dettaglio UE28 e Italia per titolo di studio. Anno 2018, valori percentuali.



Fonte: Eurostat, LFS Ad Hoc Module 2018 on Reconciliation between work and family life. (a) Per l'UE28, la quota di donne 18-64enni che non ha mai lavorato per prendersi cura dei figli è 3,7%.

La maggior rimodulazione del lavoro da parte delle madri italiane rispetto ai padri si combina con lo scarso utilizzo dei servizi pubblici o privati<sup>2</sup> dedicati ai figli: poco meno di un terzo dei nuclei familiari con figli minori di 15 anni ha dichiarato nel 2018 di aver utilizzato i servizi. Il costo dei servizi contribuisce, insieme ad altri fattori, a condizionare la scelta dei genitori. Le tariffe di iscrizione, infatti, non sono basse e l'offerta di posti è fortemente eterogenea tra territori, a sfavore delle aree meno ricche (Istat, 2020).

Dai dati del modulo ad hoc 2018 il ricorso ai servizi da parte delle famiglie risulta legato, oltre che all'età dei figli, anche alla condizione occupazionale della donna. Nel complesso, poco meno di un terzo dei nuclei usano regolarmente i servizi (quali asili nido, ludoteche, baby sitter e altro), ma se il figlio più piccolo è in età

<sup>2</sup> L'utilizzo dei servizi si riferisce a una situazione abituale. Sono esclusi i centri estivi e le attività ludico-sportive.

prescolare allora tale quota supera il 50% e, addirittura, arriva ad oltre il 60% se entrambi i partner sono occupati. Se è solo l'uomo o solo la donna ad essere occupato, la quota delle coppie che ricorrono ai servizi non differisce in maniera rilevante: il 26,1% nel primo caso, il 28% nel secondo. Se però ci sono figli minori di 6 anni, si avvalgono del supporto dei servizi più del 45% delle coppie con solo il padre occupato e più del 55% delle coppie con solo la madre occupata (tabella 2).

**Tabella 2** – Nuclei familiari con figli minori di 15 anni coabitanti per condizione occupazionale dei genitori, utilizzo dei servizi per almeno un figlio ed età del figlio più piccolo (a). Anno 2018 (per 100 nuclei con le stesse caratteristiche).

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI GENITORI	Utilizzo dei servizi per uno o più figli di 0-14 anni	Età del figlio più piccolo		
		0-5 anni	6-10 anni	11-14 anni
Coppia con entrambi i genitori occupati	37,9	63,7	23,7	8,1
Coppia con solo il padre occupato	26,1	45,2	9,9	4,1
Coppia con solo la madre occupata	28,0	55,6	11,5	6,1
Coppia entrambi i genitori non occupati	17,3	30,3	7,9	1,9
Monogenitore occupato	27,4	56,3	22,7	6,9
Monogenitore non occupato	23,2	39,3	15,2	8,9
<b>Totale</b>	<b>31,0</b>	<b>53,3</b>	<b>17,7</b>	<b>6,4</b>

(a) asilo nido, scuola materna, pre o post scuola, ludoteca, baby sitter o altro.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, Modulo ad hoc "Conciliazione lavoro e famiglia".

La penalizzazione della partecipazione al mercato del lavoro delle donne, sulle quali pesano maggiormente le responsabilità di cura, costituisce un fatto allarmante per l'Italia e, purtroppo, non nuovo.

Nel corso del tempo sono cambiati gli stili di vita, i contesti istituzionali, le tecnologie, i servizi e gli strumenti disponibili, eppure, come nella maggioranza dei Paesi dell'Europa meridionale e orientale, in Italia, sebbene con profonde differenze territoriali, continua a prevalere il modello del *male breadwinner*: con l'uomo che, anche nel caso in cui la donna contribuisce al reddito familiare, fatica a condividere pienamente i carichi familiari e, parallelamente, la donna che ha difficoltà a rinunciare al suo ruolo di *caregiver*. Se nel tempo i dati italiani hanno dimostrato comunque un maggior coinvolgimento dei padri nelle attività di cura, tuttavia sono mancati efficaci strumenti di conciliazione famiglia-lavoro e di politiche per la parità di genere, che oltre a favorire la partecipazione delle donne al mercato del

lavoro, potessero agire da acceleratore verso una maggiore condivisione dei carichi familiari (Istat, 2019b).

### 3. Verso una maggiore flessibilità lavorativa?

Finora nel nostro Paese gli strumenti di conciliazione maggiormente adottati sono stati quelli predisposti dal *welfare* pubblico, di basso impatto dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e orientati perlopiù al sostegno della maternità, piuttosto che a favorire la scelta della madre di partecipare al mercato del lavoro (Luppi e Rosina, 2020) e la condivisione tra generi dei carichi di cura: vedasi congedi e permessi regolamentati all'interno dei diversi contratti collettivi nazionali dei lavoratori, che oltretutto risultano non utilizzati dai padri quanto invece dalle madri, in virtù probabilmente anche del ruolo di *caregiver* che la donna, come detto sopra, sente di dover rivestire.

Forme di lavoro flessibili, come orari di lavoro adattabili alle esigenze del lavoratore e possibilità di lavorare da remoto, come telelavoro e *smart working* risultano ancora poco diffuse.

Tra le tematiche oggetto di indagine del modulo ad hoc 2018 vi era quella di rilevare la possibilità per gli occupati alle dipendenze di prendere ore o giorni di permesso dal lavoro per far fronte alle esigenze di cura dei familiari. La flessibilità, declinata anche rispetto alla possibilità di scegliere il luogo da dove lavorare, è stata poi oggetto di indagine anche del modulo ad hoc condotto nel corso del 2019, sempre all'interno della rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat.

Il dato, che nel 2018 ha evidenziato come meno di un terzo dei dipendenti con responsabilità di cura potesse ricorrere alla flessibilità in termini di orario di lavoro, è stato confermato dalle prime analisi fatte sui dati del 2019, riferite al totale degli occupati. In particolare, si evidenzia una forte rigidità oraria determinata dal datore di lavoro, nel caso dei dipendenti o, nel caso degli autonomi, dalle esigenze dei clienti, che caratterizza soprattutto i settori e le professioni dove il lavoratore ha meno autonomia nello svolgimento della propria attività.

La possibilità di lavorare, anche solo occasionalmente, da un luogo diverso da quello tradizionale di lavoro, ha riguardato invece meno di 6 occupati su cento.

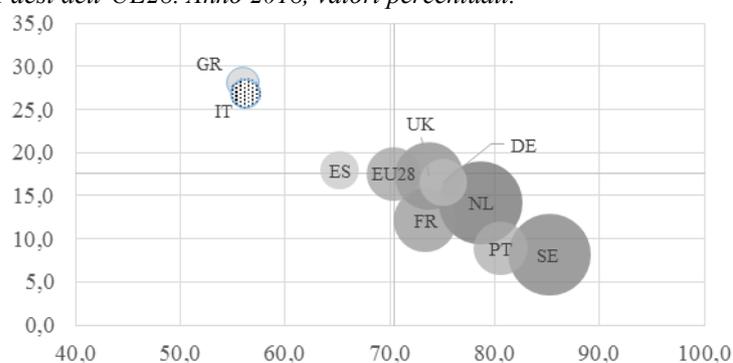
Poter usufruire di flessibilità in termini di orario e di luogo di lavoro rappresenta un importante strumento di conciliazione, a vantaggio *in primis* delle donne (Istat, 2020).

Il confronto europeo, riferito al 2018, mostra come in quegli Stati europei dove il lavoro da casa è una pratica abbastanza diffusa, il tasso di occupazione delle donne con figli in casa è più alto e il divario di genere più basso (figura 4). Nei Paesi Bassi, ad esempio, dove oltre un terzo degli occupati lavorano da casa (abituamente o

occasionalmente), quota pari al doppio della media europea (15% per l'UE28), quasi 8 madri su 10 sono occupate.

Agli antipodi si collocano Grecia e Italia, dove solo il 5% circa degli occupati ha lavorato almeno qualche volta da casa e dove meno di 6 madri su dieci sono occupate.

**Figura 4** – Tasso di occupazione delle donne di 15-64 anni con almeno un figlio in casa (asse x), divario rispetto al tasso di occupazione dei padri (asse y) e quota di occupati 15-64 anni che lavorano da casa (a) (dimensione bolle) per alcuni Paesi dell'UE28. Anno 2018, valori percentuali.



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat 2018. (a) Per l'UE28, la quota di occupati 15-64 anni che hanno lavorato da casa saltuariamente o abitualmente è il 15%.

#### 4. Conclusioni

I dati fanno concludere che affinché le scelte di conciliazione tra le attività di cura per i figli e gli impegni lavorativi siano tali e non siano necessità, andrebbero ripensati sia gli assetti organizzativi delle imprese (lavoro a distanza, orario flessibile) sia le politiche di incentivo dei servizi dedicati alle famiglie. Ai *policy makers* spetta l'onere di adottare politiche che favoriscano la diffusione di un modello di genere più egualitario, in cui uomini e donne abbiano la stessa possibilità di poter scegliere in che misura lavorare e prendersi cura di bambini e familiari non autosufficienti. D'altro lato invece è compito dei datori di lavoro adottare scelte riorganizzative mirate alla flessibilità, che superino la tradizionale concezione spaziale e temporale del lavoro. D'altronde è appurato che l'intelligente impiego di strumenti di conciliazione aumenti la produttività e le pari opportunità (strategia di tipo *win-win*) (Ghislieri e Colombo, 2014; Riedmann et al, 2006).

L'emergenza sanitaria globale provocata dal Covid-19 da questo punto di vista ha aperto un primo varco. Questa ha avuto un fortissimo impatto sulla vita quotidiana, non solo in termini di restrizioni e nuovi obblighi comportamentali. Con l'obbligo di restare in casa, la chiusura delle scuole e la sospensione delle attività produttive non indispensabili, le mura domestiche sono diventate l'unico mondo vivibile. In un unico spazio sono confluite gran parte delle attività quotidiane che normalmente genitori e figli svolgevano in ambienti tra loro (molto) distanti: il posto di lavoro per i primi, la scuola e anche le varie attività ludico-sportive, per i secondi.

Didattica a distanza e lavoro agile (*smart work*), o meglio lavoro da remoto, per i figli e per i genitori che hanno potuto continuare a lavorare anche da casa, hanno costituito e continuano a costituire gli unici strumenti per conciliare le limitazioni dovute all'emergenza sanitaria con la necessità di assicurare la continuità della didattica e del lavoro.

Se da un lato ci si è scontrati con le difficoltà connesse alla connettività, non sempre sufficiente e, al livello di alfabetizzazione informatica, dall'altro si sono abbattute barriere e pregiudizi. L'organizzazione del lavoro potrebbe essere giunta, si spera, a un punto di svolta che potrebbe oltretutto consentire, anche quando sarà superata la fase emergenziale, "di creare nuova impresa e/o nuovi posti di lavoro", come si legge anche nei punti proposti dal cosiddetto 'piano Colao'<sup>3</sup>.

Una nuova organizzazione del lavoro, flessibile nei tempi e negli spazi, rappresenterebbe uno strumento fondamentale per conciliare tempi di lavoro e tempi di vita. Comporterebbe una miglior organizzazione dei tempi a beneficio dei lavoratori, consentirebbe nel contempo di innalzarne il livello produttivo e potrebbe favorire la giusta partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro, assecondando la redistribuzione delle incombenze familiari secondo la libera scelta dei *caregivers*. Tutto questo renderà tuttavia i confini temporali e spaziali delle attività lavorative e familiari sempre più labili e allora la sfida sarà quella di saper gestire i diversi ambiti trovando il proprio equilibrio (Tintori, 2014).

### Riferimenti bibliografici

EUROSTAT 2019. *Reconciliation of work and family life - statistics*. Statistics Explained. Lussemburgo: Eurostat.

GHISLIERI C., COLOMBO L. 2014. *Psicologia della conciliazione tra famiglia e lavoro*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

---

<sup>3</sup> Il Piano *Colao*, prende il nome da Vittorio Colao, il manager chiamato dal governo italiano a presiedere il Comitato di esperti in materia economica e sociale. Vi sono riportate le 102 iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022", ovvero per la riapertura e la ripartenza dell'Italia dopo l'emergenza coronavirus. Le misure riguardano diversi ambiti: dallo smart working al turismo, dalla scuola alla famiglia.

- ISTAT 2019a. *Conciliazione tra lavoro e famiglia - anno 2018*. Statistica Report. Roma:Istat.
- ISTAT 2019b. *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*. Roma:Istat.
- ISTAT 2020. Mobilità sociale, diseguaglianze e lavoro. In *Rapporto annuale*. Roma:Istat, pp. 135-175.
- LUPPI F., ROSINA A. 2020. Solo la parità tra uomo e donna dà libertà di scelta, *LaVoce.info* del 28/01/2020.
- RIEDMANN A., BIELENSKI H., SZCZUROWSKA T., WAGNER A. 2006. *Working time and work-life balance in European companies. Establishment survey on working time 2004-2005*. EUROFOUND. EU Publications Office.
- TINTORI C. 2014. Condividere per conciliare, *Aggiornamenti Sociali*, giugno-luglio 2014, pp.445-452.

## SUMMARY

### **Reconciliation between work and family life: the situation before the emergency and the opportunity to seize**

The health emergency, started in March 2020, has greatly stressed the family and work organization. Suddenly, some services (formal or informal) were no longer available and, when possible, work at home was introduced. The daily activities usually carried out by parents and children in (very) distant places, took place in the same space. The emergency was a dramatic event, which, however, could represent an opportunity to change habits and to experiment with new forms of work. Once back to a normal situation, the ways of working introduced by necessity could become a *lesson learned* on the importance of choosing how and where to work to reconcile work and family life.

Using the data from Eurostat's *ad hoc module 'Reconciliation between work and family life'*, the article shows Italian households' situation before the health emergency and compares it with that of the other European countries.

Finally, the importance of gender equality policies will be underlined, to promote the sharing of care responsibilities and the adoption of flexible work arrangements, in order to increase caregivers' participation in the labour market, especially, of women.

---

Cinzia GRAZIANI, Istat, cingraziani@istat.it

Silvia MONTECOLLE, Istat, montecol@istat.it