

# Capitolo 3

## Le determinanti del Work-Life Balance in Europa

---

The Determinants of Work-Life Balance in Europe

LUISA ERRICHELLO<sup>a</sup>, GRETA FALAVIGNA<sup>b</sup>

<sup>a</sup>CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia

<sup>b</sup>CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

corresponding author: [greta.falavigna@cnr.it](mailto:greta.falavigna@cnr.it)

### ABSTRACT

This chapter conducts a quantitative analysis to identify the key determinants of Work-Life Balance (WLB). Using data from the European Working Conditions Survey (EWCS: Eurofound, 2022; 2023), we examine the factors that most significantly influence European citizens' satisfaction with Work-Life Balance. Our analysis assesses the relative importance of different categories of variables affecting workers' well-being. Initially, we consider three main age groups, with a particular focus on older workers and how the determinants of WLB vary across European geographical zones. The findings will provide valuable insights for policymakers by highlighting cross-country differences and offering evidence-based recommendations to improve WLB across diverse European contexts.

**KEYWORDS:** Work-Life Balance, determinants, European Working Conditions Survey, individual and contextual factors.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.03

ISBN: 978-88-98193-38-7

ISSN (online): 2499-6661

### HOW TO CITE

Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Le determinanti del Work-Life Balance in Europa. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 49-72). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.03>

## 1 INTRODUZIONE

La salute e il benessere delle persone sono stati individuati come priorità chiave nell'agenda sociale europea e costituiscono il terzo Obiettivo di Sviluppo Sostenibile. L'urgenza di affrontare questi temi è stata amplificata dai profondi cambiamenti demografici e dall'irreversibile processo di invecchiamento della popolazione che interessa tutti i Paesi europei. Numerosi studi hanno evidenziato come un equilibrio insoddisfacente tra vita lavorativa e vita privata (Work-Life Balance, WLB) – inteso come la difficoltà nel conciliare le esigenze professionali e quelle personali – sia associato sia a problemi di salute sia a una riduzione del benessere individuale (Lunau et al., 2014). Queste evidenze sottolineano la necessità di analizzare in che modo le condizioni di lavoro influenzino la capacità dell'individuo di gestire i propri impegni sia professionali che extra-lavorativi.

Come discusso nel primo capitolo di questo volume (Bramanti et al., 2025), diversi fattori possono incidere sulla soddisfazione relativa all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Tali fattori includono non solo caratteristiche individuali, ma anche aspetti legati al contesto lavorativo, al sistema sociale e all'ambiente circostante, oltre all'influenza esercitata da molteplici attori coinvolti nella vita quotidiana. Di conseguenza, le analisi devono considerare le specificità dell'individuo, evitando generalizzazioni eccessive che potrebbero portare alla formulazione di politiche mirate esclusivamente a determinate categorie di lavoratori, trascurando le esigenze di altri gruppi.

Il presente capitolo propone un'analisi del WLB basata sui dati della European Working Condition Survey (EWCS), con l'obiettivo di esaminare il ruolo di specifiche categorie di determinanti nell'influenzare tale equilibrio. In particolare, viene introdotta una distinzione per classi di età, riconoscendo che le esigenze dei lavoratori si modificano nel corso della vita e considerando l'invecchiamento come un processo che inizia sin dalla nascita.

Successivamente, l'attenzione si concentra sui lavoratori anziani (over 50), target principale del progetto PNRR Age-It, attraverso un'analisi delle differenze esistenti tra le diverse aree geografiche europee. Infine, viene esaminata la situazione italiana, confrontando le risposte dei lavoratori over 50 con quelle di individui con caratteristiche analoghe appartenenti ai paesi dell'area Euromediterranea. Quest'ultima analisi mira non solo a determinare se il livello di soddisfazione rispetto al WLB in Italia sia significativamente diverso rispetto a quello degli altri Paesi della stessa area, ma anche a valutare l'impatto della sicurezza lavorativa sulla percezione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata tra i lavoratori anziani italiani.

Sulla base di queste premesse, il presente contributo si propone di rispondere a tre domande di ricerca di tipo esplorativo, che hanno l'obiettivo di generare delle ipotesi da testare in studi successivi:

1. DR1: Quali fattori influenzano il WLB in relazione alle diverse classi di età?
2. DR2: Quali determinanti incidono sul WLB dei lavoratori anziani (p. es., over 50) appartenenti a differenti aree geografiche europee?
3. DR3: Rispetto ai paesi dell'area Euromediterranea, l'Italia presenta un livello di WLB significativamente diverso per gli over 50? In che modo l'insicurezza lavorativa influisce sulla soddisfazione rispetto all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata per i lavoratori anziani italiani?

La struttura del contributo è articolata come segue: il successivo paragrafo offre una breve rassegna della letteratura, con un focus sulle variabili che saranno analizzate all'interno della EWCS; il terzo paragrafo presenta i dati e la metodologia adottata; nei due paragrafi successivi vengono discussi i risultati e la loro interpretazione; infine, il contributo si conclude con una sezione dedicata ai suggerimenti di policy basati sui risultati ottenuti e con indicazioni per futuri sviluppi della ricerca.

## 2 REVIEW DELLA LETTERATURA

Il dibattito scientifico sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (Work-Life Balance, WLB) ha attratto l'attenzione di numerosi ricercatori, in particolare – ma non esclusivamente – nell'ambito degli studi di comportamento organizzativo, gestione delle risorse umane e psicologia del lavoro. Tuttavia, nel corso del tempo il concetto di WLB è stato definito in modi diversi, come evidenziato dalle più recenti rassegne della letteratura (Casper et al., 2018; Sirgy & Lee, 2018; Rothband et al., 2021).

Casper et al., (2018) hanno classificato le diverse definizioni del concetto di “equilibrio”, identificando quattro dimensioni chiave che ne caratterizzano le varie interpretazioni:

1. *Dimensionalità*, distinguendo tra una concezione unidimensionale e una multidimensionale dell'equilibrio.
2. *Proprietà*, ovvero se l'equilibrio è considerato come costruito psicologico o relazionale.
3. *Significato*, in riferimento al modo in cui viene concettualizzato l'equilibrio, che può essere associato a soddisfazione, efficacia, importanza, coinvolgimento, conflitto, arricchimento o equità tra la sfera professionale e quella personale.
4. *Ampiezza dei ruoli*, laddove le categorie descrittive includono i concetti di “fit”, “equilibrio lavoro-non lavoro”, “equilibrio lavoro-famiglia” e “equilibrio tra ruoli”.

In termini più generali, Sirgy & Lee (2018) hanno ricondotto le definizioni di WLB a due principali approcci teorici:

1. Il coinvolgimento (*engagement*) in ruoli multipli relativi alla vita lavorativa e non lavorativa;
2. Il grado di conflitto tra il ruolo professionale (*work role*) e quello extra-lavorativo (*non-work role*).

In modo simile, Rothband et al. (2021) hanno categorizzato le definizioni di WLB seguendo due distinti approcci (Wayne et al. 2017):

1. L'approccio “di combinazione di spillover”, secondo cui il WLB deriva dalle interrelazioni tra il ruolo lavorativo (*work role*) e quello familiare (*family role*). In questa prospettiva, l'attenzione è sull'identificazione dei meccanismi di impoverimento (*depletion*) o arricchimento (*enrichment*) che influenzano il WLB.
2. L'approccio “globale”, che considera il WLB come una percezione soggettiva sui ruoli professionale ed extra-professionale e si concentra sugli effetti che tale equilibrio genera sull'individuo.

Seguendo il primo approccio e basandosi sull'interazione tra i meccanismi di arricchimento e impoverimento gli autori hanno identificato quattro differenti livelli di WLB:

1. Squilibrio: basso arricchimento e alto impoverimento.
2. Equilibrio minimo: basso arricchimento e basso impoverimento.
3. Equilibrio positivo: elevato arricchimento che controbilancia un alto impoverimento.
4. Fioritura: combinazione di basso impoverimento e alto arricchimento, con effetti sinergici tra le due dimensioni.

Un'ampia letteratura ha cercato di individuare i fattori che influenzano il WLB, classificandoli in diverse macrocategorie, come riportato in alcune rassegne di studi empirici sul tema (Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016; Sirgy & Lee, 2018; Singh, Aggarwal & Sahni, 2023). In particolare, Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016) distinguono tre macrocategorie di fattori che influenzano il WLB:

1. Condizioni familiari (p. es. tipo di nucleo familiare, responsabilità di cura verso membri della famiglia).
2. Condizioni lavorative (p. es. sicurezza dell'impiego, cultura organizzativa).
3. Aspetti economici (p. es. reddito, costo della vita).

Sirgy & Lee (2018) offrono una distinzione tra determinanti personali e organizzativi. Le determinanti personali includono: aspetti legati alla personalità (p. es. neuroticismo), valori culturali (p. es., distanza dal potere, mascolinità); relazione con il lavoro (p. es. importanza, coinvolgimento) e con la famiglia (p. es. coinvolgimento).

Le determinanti organizzative comprendono invece: aspetti relativi al lavoro (p. es. flessibilità, pressione temporale); politiche aziendali e pratiche organizzative a supporto del WLB (p. es. programmi di salute e benessere, assistenza per l'infanzia, supporto sociale sul posto di lavoro).

Infine, Singh, Aggarwal & Sahni (2023), sulla base degli studi esistenti, propongono una classificazione degli antecedenti del WLB nelle seguenti categorie:

1. Fattori personali (p. es. caratteristiche demografiche, stato di salute).
2. Fattori familiari (p. es. supporto del coniuge, carico di ruoli familiari).
3. Fattori sociali (p. es. supporto sociale, cultura).
4. Fattori organizzativi (p. es. supporto di superiori e colleghi, modalità di lavoro flessibile).

Tabella 1. Gli antecedenti del WLB

<b>FATTORI INDIVIDUALI</b>	<b>Ricerche illustrative</b>
attività non lavorative familiari (cura e l'educazione dei figli/nipoti, attività culinaria, cura della casa, cura parenti anziani/disabili)	Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016); Singh, Aggarwal & Sahni (2023)
attività non lavorative non familiari (volontariato, beneficenza, attività politica/sindacale, corsi di formazione, attività sportive/culturali)	Cruz & Meisenbach (2018); Güntert, Wehner & Mieg (2022)
<b>CONDIZIONI LAVORATIVE</b>	
<i>Caratteristiche del lavoro</i>	
lavoro part-time/full-time	Bonney (2005); Lyonette (2015)
lavoro dipendente autonomo	Hilbrecht & Lero (2014); Laß & Wooden (2020)
ore lavorate	Golden et al. (2011); Haar et al. (2019)
insoddisfazione rispetto alle ore lavorate	Matilla-Santander et al. (2019)
presenza di un secondo lavoro	McClintock, Taylor & Warren (2004); Webster, Edwards & Smith (2019)
rischio fisico	Lingard & Turner (2022); Duan, Deng & Wibowo (2023)
<b>rischio relazionale</b>	non rinvenute
tempi spostamento lavoro-casa/casa-lavoro	Denstadli, Julsrud & Christiansen (2017); Murphy et al. (2023)
pressione lavorativa (ritmi lavorativi, tempi di lavoro, interruzione sul lavoro)	Tausig & Fenwick (2001); Demerouti et al. (2004); Brauner et al. (2019); Tejero, Seva & Fadrilan-Camacho (2021).
flessibilità dell'orario di lavoro	Dizaho, Salleh & Abdullah (2017); Bjärntoft et al. (2020)
<i>Organizzazione del lavoro non standard</i>	
lavoro in tempi inusuali (di notte; durante il weekend; orari extra giornalieri, turnazione)	Wirtz, Nachreiner & Rolfes (2011); Greubel et al. (2016)
<i>Cambiamenti nelle condizioni di lavoro</i>	
<b>orario settimanale</b>	non rinvenute
<b>salario</b>	non rinvenute
<b>influenza</b>	non rinvenute
<b>responsabilità</b>	non rinvenute
sicurezza lavorativa (quantitativa)	Begum, Shafaghi & Adeel (2022); Abdul et al. (2023)

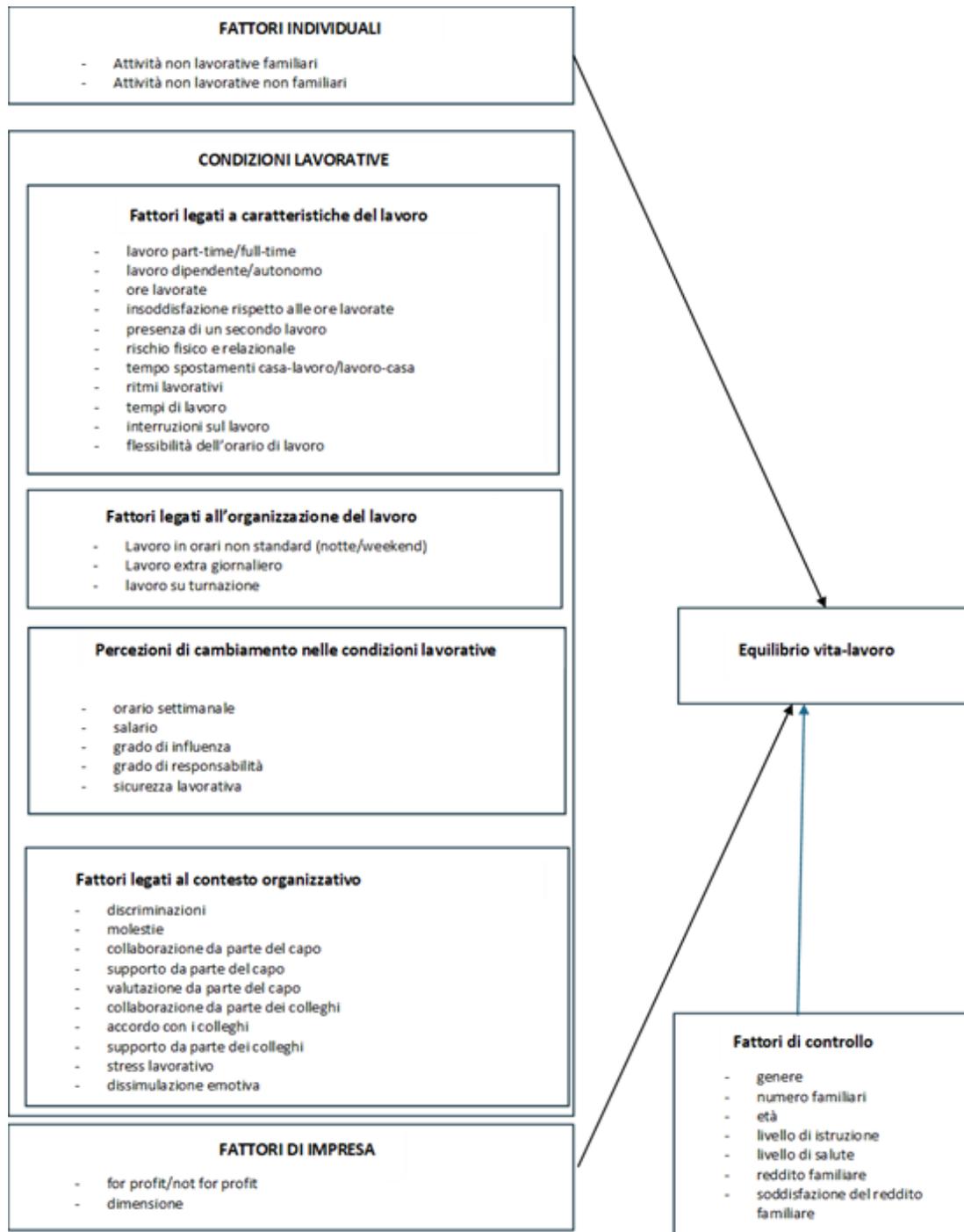
<i>Contesto organizzativo</i>	
discriminazioni	Minnotte (2012); De Clercq & Brieger (2021); Lucifora & Vigani (2022)
molestie	Park, Park & Jo (2023); Chen, Kwan & Ye (2023)
dissonanza emozionale (lavoro emotivo)	Cheung & Tang (2012); Hofmann & Stokburger-Sauer (2017)
supporto manageriale	McCarthy et al. (2013); Talukder, Vickers & Khan (2018); Uddin et al. (2023)
supporto dei colleghi	Wong, Bandar & Saili (2017); Lee (2020); Uddin et al. (2023)
<b>qualità delle relazioni sociali</b>	non rinvenute
stress_lavorativo	Karkoulou, Srour & Sinan (2016); Shaikh & Wajidi (2021)
<b>FATTORI DI IMPRESA</b>	
for profit/ not for profit	Lee & Wilkins (2011)
dimensione	Cegarra-Navarro, Sánchez-Vidal & Cegarra-Leiva (2016)
<b>FATTORI INDIVIDUALI (DI CONTROLLO)</b>	
genere	Padmasiri & Mahalekamge (2016); Medina et al. (2023)
numero familiari	Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016); Haar et al. (2019)
età	Crompton & Lyolette (2006); Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016)
livello di istruzione	Stoilova, Ilieva-Trichkova & Bieri (2020)
livello di salute	Lunau et al. (2014); Singh, Aggarwal & Sahni (2023)
reddito familiare	Gatrell et al. (2013)
livello di soddisfazione del reddito	Bhave, Kramer & Glomb (2013); Kanu, Odinko & Ujoatuonu (2023)

Fonte: elaborazione degli autori.

Sulla base della letteratura esistente, la Tabella 1 offre un quadro sintetico degli antecedenti del WLB che saranno analizzati empiricamente nel presente studio. Per ciascun fattore già esplorato nella letteratura vengono citati studi empirici illustrativi, mentre quelli non ancora indagati vengono evidenziati in grassetto.

Alla luce di queste considerazioni, proponiamo uno schema concettuale dei fattori analizzati, suddivisi in base alle macrocategorie illustrate in precedenza (Figura 1).

Figura 1. Schema dei fattori utilizzati nell'analisi degli antecedenti del WLB



Fonte: elaborazione degli autori.

### 3 DATI E METODI

L'analisi della relazione tra le condizioni lavorative e la soddisfazione nell'equilibrio tra vita privata e vita professionale si basa sui dati della European Working Condition Survey (EWCS), sostenuta dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro (Eurofound).

L'indagine ha l'obiettivo di:

- Misurare le condizioni di lavoro dei lavoratori europei, sia autonomi che dipendenti.
- Esplorare le interconnessioni tra le diverse dimensioni delle condizioni di lavoro.
- Individuare categorie a rischio e nuove tendenze emergenti.
- Fornire un supporto empirico allo sviluppo delle politiche europee in materia di qualità del lavoro e occupazione.

Nel corso degli anni, la copertura geografica della EWCS è stata progressivamente ampliata<sup>1</sup>. Le prime edizioni dell'indagine (1990-1991; 1995-1996) hanno coinvolto esclusivamente gli Stati membri dell'Unione Europea (UE) e la Norvegia. A partire dal ciclo successivo (2000-2002), il campione è stato esteso a 12 nuovi Stati membri e alla Turchia.

Nel 2005, la copertura si è ulteriormente ampliata con l'inclusione di Norvegia, Croazia, Turchia e Svizzera, portando il numero totale dei paesi coinvolti a 31. Nel 2010, sono stati inclusi Macedonia del Nord, Albania e Montenegro, mentre nel 2015 l'indagine è stata estesa anche alla Serbia. L'edizione del 2020 avrebbe dovuto includere Bosnia e Herzegovina e Kosovo, ma la pandemia dai Covid-19 ha impedito la raccolta di dati tramite interviste faccia a faccia. Pertanto, nel 2021, l'indagine è ripresa in modalità telefonica, con l'introduzione di nuove domande sul lavoro da remoto e l'insicurezza lavorativa sperimentata durante la pandemia. Per questa *wave* sono stati considerati anche i lavoratori del Regno Unito. L'ultima *wave* della EWCS, avviata nel 2014, si è conclusa a novembre, ma i dati non sono ancora disponibili per l'analisi<sup>2</sup>.

Nei sotto-paragrafi seguenti viene presentata una descrizione della EWCS, con specifica attenzione al Work-Life Balance e alle variabili che saranno utilizzate nell'analisi empirica e la presentazione dell'approccio metodologico utilizzato per l'analisi della survey.

### 3.1 Una misura sintetica del Work-Life Balance dalla European Working Conditions Survey (EWCS) e le sue determinanti

Nel corso delle varie edizioni, la EWCS ha considerato Paesi differenti, ma ha anche modificato e adattato il proprio questionario per rispondere alle nuove esigenze emergenti, come l'aumento dell'aspettativa di vita o la crescente diffusione di forme di impiego non standard (p. es. contratti a tempo determinato). Inoltre, la Comunità Europea ha progressivamente rafforzato l'attenzione su aspetti legati alla qualità della vita lavorativa, con particolare riferimento all'equilibrio tra vita lavorativa<sup>3</sup> e alle disparità di genere nell'accesso e nelle condizioni di lavoro<sup>4</sup>.

La EWCS rappresenta quindi uno strumento essenziale per analizzare questi aspetti. In particolare, l'indagine offre una base dati ampia e dettagliata per studiare il Work-Life Balance, che costituisce il focus della presente analisi. Complessivamente, il dataset aggregato delle diverse edizioni della EWCS conta 178.905 rispondenti.

La Tabella 2 riporta la distribuzione degli intervistati in base a regione europea di appartenenza, genere e classe di età. Per la suddivisione geografica dei Paesi è stato adottato il geo-schema delle Nazioni Unite, mentre la classificazione per fasce d'età segue quella utilizzata nei rapporti ufficiali della Comunità Europea sulla EWCS. In particolare, la fascia "over 50" è di particolare interesse per questa ricerca, in quanto rappresenta i lavoratori anziani sui quali si focalizza il presente studio.

L'analisi dei dati evidenzia una prevalenza di rispondenti nella fascia intermedia (35-50 anni), indicando che la maggior parte della forza lavoro rientra in questa categoria. Questo risultato

---

<sup>1</sup> A titolo informativo, le somministrazioni della stessa indagine in differenti momenti temporali vengono chiamate *wave*.

<sup>2</sup> Per approfondimenti sulla EWCS si rimanda al sito: [Indagini europee sulle condizioni di lavoro \(EWCS\) | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](https://www.eurofound.eu/en/working-conditions/)

<sup>3</sup> A questo proposito si veda la direttiva Europea 2019/1158.

<sup>4</sup> Si consulti la strategia di uguaglianza di genere 2020-2025 (Gender equality strategy - European Commission [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en))

suggerisce un accesso al mercato del lavoro ritardato, con difficoltà a entrare prima dei 30 anni, ma anche una permanenza lavorativa più complessa con l'avanzare dell'età.

Considerando la situazione dell'Italia, il campione analizzato include 7.375 rispondenti, di cui il 56,75% di genere maschile.

Tabella 2. Distribuzione dei rispondenti a tutte le indagini della EWCS suddivisi per Regione europea, Genere e Classe d'età

Regioni europee	Uomini			Donne		
	<35	≥35 & ≤50	>50	<35	≥35 & ≤50	>50
Est Europa	3.680	5.247	3.286	3.707	5.957	3.304
Nord Europa	7.525	9.317	6.346	7.197	10.121	6.747
Sud Europa	11.283	13.090	7.912	8.721	10.266	5.104
Ovest Europa	8.704	11.674	6.124	8.197	10.544	4.852

Nota: *Est Europa*: Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia, Romania, Slovacchia; *Nord Europa*: Danimarca, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Norvegia; *Sud Europa*: Grecia, Spagna, Italia, Cipro, Malta, Portogallo, Slovenia, Nord Macedonia, Turchia, Albania, Kosovo, Montenegro, Serbia, Bosnia e Herzegovina; *Ovest Europa*: Belgio, Germania, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Svizzera.

A partire dall'edizione del 2010, la EWCS ha introdotto specifiche domande relative all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata che si sono arricchite nelle successive edizioni della survey, fino a raggiungere una struttura più articolata nell'indagine del 2021.

La tabella 3 fornisce una sintesi delle domande relative al WLB, indicando le edizioni della survey in cui sono state incluse.

Tabella 3. La misurazione del Work-Life Balance (WLB) nella EWCS

Domande sul WLB nella EWCS	Risposta	Wave
<i>Q44 Generalmente, come si conciliano i suoi orari di lavoro con i suoi impegni familiari o sociali?</i>	Molto bene, Bene, Non molto bene, Per niente bene	2000; 2001; 2005; 2010; 2015
<i>Q45 Da quando ha iniziato la sua principale attività lavorativa retribuita, con che frequenza lei...?</i>		
A. mentre non stava lavorando, continuava a preoccuparsi del lavoro		
B. dopo il lavoro, si è sentito/a troppo stanco/a per svolgere alcuni lavori domestici che dovevano essere fatti		
C. si è accorto/a che il suo lavoro le impediva di dedicare alla sua famiglia il tempo che avrebbe desiderato	Sempre, La maggior parte delle volte, Qualche volta,	2015
D. ha avuto difficoltà a concentrarsi sul suo lavoro a causa delle sue responsabilità famigliari	Raramente, Mai	
E. si è accorto/a che le sue responsabilità famigliari le impedivano di dedicare il tempo dovuto al suo lavoro		

<i>Q46 Da quando ha iniziato la sua principale attività lavorativa retribuita, con che frequenza le è accaduto di aver lavorato durante il suo tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro?</i>	Tutti i giorni, Più volte a settimana, Più volte al mese, Meno spesso, Mai	2010; 2015
<i>Q47 Lei direbbe che per lei riuscire a prendere una o due ore di permesso durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o famigliari sia...?</i>	Molto facile, Abbastanza facile, Abbastanza difficile, Molto difficile	2010; 2015

Come si evince dalla Tabella 3, solo nell'edizione del 2015 è stata inserita una domanda più articolata sulla soddisfazione dei rispondenti rispetto all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Per questa ragione, nel presente lavoro si è scelto di sviluppare un indicatore composito capace di sintetizzare tutte le dimensioni analizzate nelle interviste.

La creazione dell'indicatore si è basata sul metodo della percentualizzazione, in linea con le indicazioni della Comunità Europea (2008). A titolo esemplificativo, si consideri la domanda Q44: ogni valore ottenuto da ciascun individuo è stato rapportato al valore massimo assegnabile:

$$Q44_i^N = \frac{Q44_i}{\max(Q44)}$$

dove  $i=1, \dots, m$  e  $m$  rappresenta il numero di soggetti intervistati. Una volta effettuata questa normalizzazione per ogni domanda, si effettua la media di tutte le dimensioni:

$$wlb\_sodd\_int = \frac{Q44_i^N + Q45A_i^N + Q45B_i^N + Q45C_i^N + Q45D_i^N + Q45E_i^N + Q46_i^N + Q47_i^N}{8}$$

In questo modo, disponiamo di un indicatore sintetico che misura l'intensità della soddisfazione in termini di Work-Life Balance (p. es., WLB\_sodd\_int).

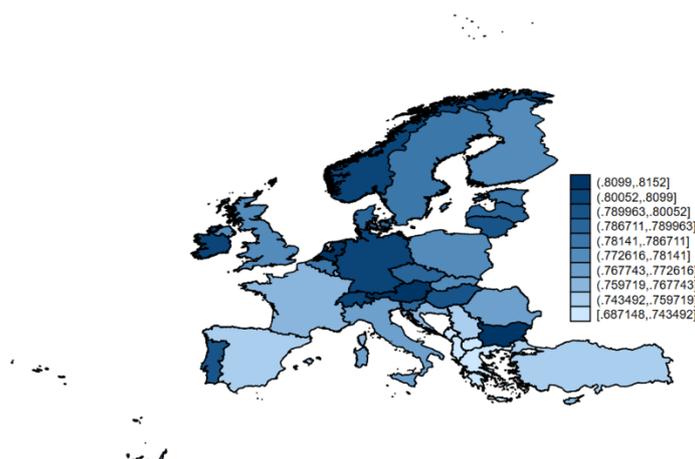
La Tabella 4 riporta i valori dell'indicatore per i rispondenti suddivisi per classi di età e relativi all'anno 2015, mentre la Figura 2 illustra la distribuzione dello stesso indicatore nei Paesi europei che hanno partecipato all'indagine, con un focus specifico sui lavoratori anziani (over 50).

Dai dati emerge che, in generale, gli uomini mostrano livelli di soddisfazione più elevati rispetto alle donne, ad eccezione della classe d'età intermedia, in cui la differenza si riduce e si osserva un'inversione di tendenza, seppur minima. Analizzando le regioni europee, si riscontra un divario più marcato nel Sud Europa, dove le donne riportano una soddisfazione significativamente inferiore rispetto agli uomini. Questo dato suggerisce che, in tali Paesi – tra cui l'Italia – le difficoltà nella conciliazione tra vita lavorativa e vita privata sono più accentuate per le donne.

Tabella 4. Distribuzione dell'indice di intensità di soddisfazione di WLB per Regione europea, Genere e Classe d'età (anno 2015)

Regioni Europee	Uomini			Donne			Media Uomini	Media Donne
	<35	≥35 & ≤50	>50	<35	≥35 & ≤50	>50		
Est Europa	0,791	0,772	0,806	0,786	0,774	0,810	0,790	0,790
Nord Europa	0,800	0,768	0,814	0,781	0,771	0,800	0,794	0,784
Sud Europa	0,760	0,744	0,771	0,754	0,746	0,772	0,758	0,757
Ovest Europa	0,797	0,776	0,821	0,781	0,775	0,813	0,798	0,790
Media totale	0,787	0,765	0,803	0,776	0,767	0,799	0,785	0,780

Figura 2. Mappa dell'indice di intensità della soddisfazione di WLB per i lavoratori anziani (anno 2015)



Per quanto riguarda l'analisi delle determinanti del WLB, la EWCS fornisce un'ampia gamma di informazioni che coprono sia aspetti individuali sia fattori legati al lavoro. Questi dati risultano fondamentali per comprendere le leve di intervento a disposizione dei decisori politici al fine di migliorare il benessere dei cittadini.

Utilizzando i dati dell'edizione 2015 e considerando la letteratura esistente, le variabili incluse nel modello econometrico sono state raggruppate in sei macrocategorie che rispettivamente identificano:

1. **Fattori individuali legati alle attività non lavorative**, che possono essere di natura familiare (p. es. cura dei parenti) oppure extra-familiare (p. es. attività di volontariato).
2. **Fattori legati alle caratteristiche lavorative**, quali la tipologia contrattuale e il numero di ore lavorate.
3. **Fattori relativi all'organizzazione non-standard del lavoro**, come il lavoro notturno o su turni;
4. **Fattori legati alla percezione di un cambiamento lavorativo**, ovvero la valutazione soggettiva delle trasformazioni nelle condizioni di lavoro;
5. **Fattori legati alla percezione dell'ambiente lavorativo sotto il profilo sociale**, inclusi il supporto da parte di colleghi e superiori.

6. **Fattori legati alle caratteristiche dell'impresa**, quali la dimensione aziendale.
7. **Fattori legati alle caratteristiche individuali**, come il sesso e l'età.

Oltre a queste determinanti, il modello include variabili di controllo relative al settore economico dell'attività lavorativa e al paese.

### 3.2 Metodo: la regressione OLS e le determinanti del WLB

Per analizzare l'impatto delle variabili descritte nel paragrafo precedente, è stato costruito un modello di regressione lineare basato sui minimi quadrati ordinari (OLS) in cui la variabile dipendente è la misura della soddisfazione del lavoratore in termini di WLB.

Il modello, che ha la forma descritta nella equazione (1), è stimato sull'intero campione e, separatamente, sulle tre differenti classi di età identificate.

$$\begin{aligned}
 Y_i = & \beta_0 + \beta_p \sum_{p=1}^P IF_{p_i} + \beta_k \sum_{k=1}^K JF_{k_i} + \beta_h \sum_{h=1}^H NSW_{S_h} + \beta_j \sum_{j=1}^J WCP_{j_i} + \beta_w \sum_{w=1}^W WPSE_{w_i} + \beta_z \sum_{z=1}^Z FC_{z_i} \\
 & + \beta_c \sum_{c=1}^C CIF_{c_i} + \beta_q \sum_{g=1}^G NCF_{q_i} + \beta_q \sum_{q=1}^Q CCF_{q_i} + \varepsilon_i
 \end{aligned} \tag{1}$$

Nel dettaglio ogni sommatoria rappresenta un gruppo di variabili corrispondente alle categorie descritte nel paragrafo precedente.

Un primo gruppo di variabili rappresenta i fattori individuali (IF) legati alle attività non lavorative degli intervistati, che possono essere di natura familiare o extra-familiare. La domanda di riferimento nella survey è la Q95 che indaga le attività non lavorative. In particolare, tra le attività legate alla famiglia sono state considerate la cura e l'educazione dei figli/nipoti, l'attività culinaria e la cura della casa, l'attenzione a parenti anziani/disabili. Tra le attività non familiari invece si annoverano il volontariato e la beneficenza, l'attività politica/sindacale, la frequentazione di corsi di formazione, le attività sportive/culturali svolte fuori dalle mura domestiche. Anche in questo caso sono stati costruiti due indicatori compositi che descrivono le due tipologie: attività non lavorative familiari (att\_noLav\_fam) e attività non lavorative non familiari (att\_noLav\_noFam).

Un secondo gruppo include variabili relative alle caratteristiche occupazionali (JF): tipo di impiego, ovvero lavoro part-time o full-time (part-time), lavoro dipendente o autonomo (lav\_dip), ore settimanali lavorate (ore\_sett), insoddisfazione per il numero di ore lavorate (insodd\_ore\_lavorate), presenza di un secondo lavoro (secondo\_lav), un indicatore composito di percezione di rischio fisico (perc\_rischio\_lavoro\_fisico) e un analogo indice che considera il rischio relazionale (perc\_rischio\_lavoro\_intell)<sup>5</sup>, tempo di spostamento casa-lavoro (tempo\_viaggio), ritmi lavorativi elevati (ritmi\_elevati), tempi di lavoro ristretti (tempi\_ristretti), interruzioni sul lavoro (interr\_lavoro), flessibilità dell'orario di lavoro (lav\_fless).

Un terzo gruppo di determinanti riguarda l'organizzazione non-standard del lavoro (NSWS), includendo: lavoro notturno (lavoro\_notte), lavoro nel fine settimana (lavoro\_sab\_dom), ore lavorate superiori a quelle previste (lavoro\_extra\_giorn), lavoro su turni (turni).

Il successivo raggruppamento misura la percezione di un cambiamento lavorativo (WCP) registrato negli ultimi 12 mesi, attraverso: modifiche nell'orario di lavoro settimanale

<sup>5</sup> Nella survey si fa riferimento alla domanda Q30. In particolare, per il rischio fisico si fa riferimento a: posizioni dolorose o stancanti, sollevamento o spostamento di persone, trasporto o spostamento di carichi pesanti, posizione sedentaria, applicazione di movimenti ripetitivi della mano o del braccio, utilizzo di computer, pc portatili, smartphone, ecc. Per il rischio relazionale invece, si sono considerate le seguenti opzioni: essere a diretto contatto con persone che non sono impiegate sul posto di lavoro (ad esempio clienti, passeggeri, alunni, pazienti, ecc.), occuparsi di clienti, pazienti, alunni, ecc. arrabbiati, trovarsi in situazioni emotivamente perturbanti.

(orario\_sett), cambiamenti salariali (salario), modifica dell'influenza sul proprio lavoro (influenza) e delle responsabilità (respons). A questo gruppo è stata aggiunta la variabile che misura la sicurezza lavorativa (job\_sec)<sup>6</sup>.

Un quinto gruppo di variabili rappresentano l'ambiente lavorativo e la qualità delle relazioni sociali (WPSE) e includono: presenza di discriminazioni (discrim), presenza di molestie (molestie), collaborazione del capo (collab\_capo), supporto del capo (supporto\_capo), valutazione utile del lavoro da parte del supervisore (valut\_capo), collaborazione da parte dei colleghi (collab\_colleghi), presenza di accordo con i colleghi (accordo\_colleghi), aiuto da parte dei colleghi (aiuto\_colleghi), percezione di stress e tensione lavorativa (stress\_lavoro), esigenza di nascondere le emozioni (diss\_emot).

Il sesto gruppo di variabili comprende indicatori relativi alle caratteristiche dell'impresa di appartenenza del lavoratore (FC): la natura non-profit (noProfit) e la dimensione (dim)<sup>7</sup>.

Infine, il modello include variabili di controllo riguardanti: caratteristiche individuali (CIF), quali sesso (sex), numero dei familiari (num\_fam), età (eta); fattori del livello socioeconomico quali grado di istruzione (istruzione)<sup>8</sup>, stato di salute (salute)<sup>9</sup>, reddito familiare mensile (redd\_fam\_mensile), soddisfazione per il reddito percepito (sodd\_redd); variabili contestuali binarie legate al settore di attività (NACE, NCF)<sup>10</sup> e al Paese di residenza (Paese, CCF).

La Tabella 5 riporta le statistiche descrittive delle variabili incluse nel modello, ad esclusione dei settori NACE e dei Paesi. Alcune variabili sono state trasformate in logaritmo naturale per normalizzarle (migliorandone la distribuzione e riducendone la varianza). È importante sottolineare che, nonostante la dimensione del campione sia elevata, l'ampio numero di variabili utilizzate ha comporta una riduzione della numerosità campionaria nei modelli di regressione, a causa della presenza di dati mancanti per alcune osservazioni.

Tabella 5. Statistiche descrittive delle variabili utilizzate per l'analisi econometrica (valori per l'intero campione e per l'anno 2015)

Categorie tematiche	Variabili	Osservazioni	Media	Dev. Std.	Min.	Max.
<b>Variabile dipendente</b>	<b>wlb_sodd_int</b>	43.774	0,776	0,131	0,208	1
<b>Fattori individuali (IF)</b>	<b>att_nolav_fam</b>	43.812	0,365	0,192	0	0,8
	<b>att_nolav_nofam</b>	43.817	0,137	0,110	0	0,75
<b>Fattori legati al lavoro (JF)</b>	<b>part-time<sup>9</sup></b>	40.742	0,194	0,395	0	1
	<b>lav_dip<sup>9</sup></b>	43.276	0,817	0,386	0	1
	<b>ore_sett<sup>4</sup></b>	42.372	3,531	0,530	0	4,836
	<b>insodd_ore_lavorate<sup>9</sup></b>	43.850	0,339	0,473	0	1
	<b>secondo_lav<sup>9</sup></b>	43.595	0,080	0,271	0	1
	<b>perc_rischio_lavoro_fisico</b>	43.781	0,256	0,143	0	0,857
	<b>perc_rischio_lavoro_intell</b>	43.785	0,247	0,188	0	0,857
	<b>tempo_viaggio<sup>4</sup></b>	39.200	3,326	0,947	0	6,040
	<b>ritmi_elevati</b>	43.596	2,555	2,024	0	6

<sup>6</sup> La variabile qui utilizzata è stata costruita partendo dalla domanda Q89 della survey e considerando i seguenti item: "Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera", "Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro", "Se dovessi perdere o lasciare il mio attuale lavoro, sarebbe facile per me trovare un lavoro ad una retribuzione simile".

<sup>7</sup> Sono state considerate grandi imprese quelle con più di 250 dipendenti.

<sup>8</sup> La survey fornisce il livello di istruzione basato sulla tassonomia ISCED (p. es., la classificazione internazionale sui livelli di istruzione), pertanto un elevato livello di istruzione è associato al possesso di una laurea.

<sup>9</sup> Si tratta di una autovalutazione da parte dell'individuo sulla percezione della propria salute. Coloro che hanno risposto "buono" o "molto buono" sono stati considerati in salute.

<sup>10</sup> I settori considerati sono i seguenti e rappresentano la classificazione NACE a 1 digit: Agricoltura, Manifattura, Costruzioni, Commercio e turismo, Trasporti, Servizi finanziari, Amministrazione pubblica e difesa, Educazione, Sanità, Altro.

	<b>tempi ristretti</b>	43.538	2,613	2,053	0	6
	<b>interr_lavoro</b>	43.609	1,164	0,897	0	3
	<b>lav_fless</b>	35.235	0,499	0,813	0	2
<b>Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)</b>	<b>lavoro_notte</b>	43.049	1,345	3,861	0	31
	<b>lavoro_sab_dom</b>	43.102	2,309	2,640	0	10
	<b>lavoro_extra_giorn</b>	42.095	2,490	5,404	0	31
	<b>turni<sup>φ</sup></b>	43.604	0,211	0,408	0	1
<b>Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)</b>	<b>orario_sett</b>	43.475	1,114	0,496	0	2
	<b>salario</b>	43.396	1,141	0,616	0	2
	<b>influenza</b>	43.328	1,170	0,466	0	2
	<b>respons</b>	43.552	1,294	0,518	0	2
	<b>job_sec</b>	42.475	0,635	0,189	0,2	1
<b>Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)</b>	<b>discrim</b>	43.850	0,111	0,506	0	7
	<b>molestie</b>	43.744	0,067	0,293	0	3
	<b>collab_capo</b>	34.637	2,751	1,195	0	4
	<b>supporto_capo</b>	34.061	1,482	0,779	0	2
	<b>valut_capo</b>	34.230	1,586	0,708	0	2
	<b>collab_colleghi</b>	34.307	1,867	0,417	0	2
	<b>accordo_colleghi</b>	38.678	4,423	0,780	1	5
	<b>aiuto_colleghi</b>	37.986	2,995	1,108	0	4
<b>Caratteristiche di impresa (FC)</b>	<b>stress_lavoro</b>	43.228	1,853	1,167	0	4
	<b>diss_emot</b>	42.297	1,757	1,427	0	4
<b>Caratteristiche di impresa (FC)</b>	<b>noprofit<sup>φ</sup></b>	43.850	0,012	0,108	0	1
	<b>dim<sup>φ</sup></b>	41.653	0,268	0,443	0	1
<b>Caratteristiche individuali di controllo (CIF)</b>	<b>sex<sup>φ</sup></b>	43.841	0,504	0,500	0	1
	<b>num_fam</b>	43.639	2,861	1,316	1	6
	<b>eta<sup>λ</sup></b>	43.691	3,723	0,317	2,708	4,489
	<b>istruzione<sup>φ</sup></b>	43.689	0,233	0,423	0	1
	<b>salute</b>	43.786	3,003	0,768	0	4
	<b>redd_fam_mensile<sup>λ</sup></b>	33.399	6,759	0,998	-3,309	12,510
	<b>sodd_redd</b>	43.448	2,739	1,299	0	5

<sup>φ</sup>: variabili dicotomiche; <sup>λ</sup>: variabili trasformate in logaritmo naturale.

#### 4 RISULTATI

Utilizzando le variabili descritte nel paragrafo precedente, i risultati delle analisi sono riportati nelle tabelle 6, 7 e 8. Le analisi condotte confermano in parte quanto emerso dalla letteratura, ma offrono anche nuovi spunti di riflessione per la definizione di politiche volte a migliorare il benessere dei lavoratori.

La Tabella 6 mostra i risultati del modello di regressione applicato al campione EWCS 2015, considerando sia il campione complessivo sia le tre classi di età. L'obiettivo principale di questa analisi è comprendere se lavoratori di classi di età differenti manifestano esigenze diverse in termini di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Tabella 6. Risultati dell'analisi econometrica condotta sul campione suddiviso per classi di età (EWCS 2015)

Categorie tematiche	Variabili	wlb_sodd_int				
		(1) <35	(2) ≥35 & ≤50	(3) >50	(4) Tutti	
<b>Fattori individuali (IF)</b>	att_nolav_fam	-0,053*** (0,008)	-0,031*** (0,007)	-0,040*** (0,008)	-0,050*** (0,004)	
	att_nolav_nofam	0,002 (0,013)	-0,018 (0,011)	-0,029** (0,014)	-0,008 (0,007)	
<b>Fattori legati al lavoro (JF)</b>	part-time	0,004 (0,004)	0,006 (0,004)	-0,004 (0,004)	0,004 (0,002)	
	lav_dip	0,026 (0,037)	0,049** (0,019)	0,113*** (0,026)	0,058*** (0,015)	
	ore_sett	-0,003 (0,004)	-0,012*** (0,004)	-0,012*** (0,004)	-0,009*** (0,002)	
	insodd_ore_lavorate	-0,029*** (0,003)	-0,029*** (0,002)	-0,022*** (0,003)	-0,027*** (0,002)	
	secondo_lav	-0,007 (0,004)	-0,009** (0,004)	0,001 (0,005)	-0,007*** (0,002)	
	perc_rischio_lavoro_fisico	-0,041*** (0,011)	-0,032*** (0,009)	-0,024** (0,011)	-0,034*** (0,006)	
	perc_rischio_lavoro_intell	-0,028*** (0,008)	-0,049*** (0,007)	-0,043*** (0,008)	-0,041*** (0,004)	
	tempo_viaggio	-0,004*** (0,002)	-0,004*** (0,001)	-0,006*** (0,002)	-0,005*** (0,001)	
	ritmi_elevati	-0,003*** (0,001)	-0,003*** (0,001)	-0,003*** (0,001)	-0,003*** (0,000)	
	tempi_ristretti	-0,005*** (0,001)	-0,005*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,005*** (0,000)	
	interr_lavoro	-0,009*** (0,002)	-0,009*** (0,001)	-0,008*** (0,002)	-0,009*** (0,001)	
	lav_fless	-0,000 (0,002)	-0,002* (0,001)	-0,002 (0,002)	-0,002* (0,001)	
	<b>Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)</b>	lavoro_notte	-0,001* (0,000)	-0,001 (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
		lavoro_sab_dom	-0,005*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	-0,008*** (0,001)	-0,006*** (0,000)
lavoro_extra_giorn		-0,004*** (0,000)	-0,003*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,003*** (0,000)	
turni		-0,004 (0,003)	-0,002 (0,003)	-0,002 (0,004)	-0,003* (0,002)	
<b>Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)</b>	orario_sett	-0,018*** (0,003)	-0,019*** (0,002)	-0,018*** (0,003)	-0,018*** (0,002)	
	salario	0,001 (0,002)	0,007*** (0,002)	0,006*** (0,002)	0,005*** (0,001)	
	influenza	-0,000 (0,003)	0,002 (0,002)	0,011*** (0,003)	0,003* (0,002)	
	respons	-0,008*** (0,003)	-0,008*** (0,002)	-0,009*** (0,003)	-0,008*** (0,002)	
	job_sec	0,040*** (0,008)	0,047*** (0,007)	0,024*** (0,008)	0,036*** (0,004)	
<b>Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)</b>	discrim	-0,011*** (0,002)	-0,006** (0,002)	-0,009** (0,004)	-0,008*** (0,002)	
	molestie	-0,005 (0,004)	-0,009** (0,004)	-0,004 (0,005)	-0,007*** (0,002)	
	collab_capo	0,005*** (0,002)	0,007*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,006*** (0,001)	
	supporto_capo	0,000 (0,002)	-0,002 (0,002)	0,001 (0,002)	-0,001 (0,001)	
	valut_capo	0,004* (0,002)	0,005*** (0,002)	0,003 (0,002)	0,004*** (0,001)	
	collab_colleghi	0,009** (0,004)	0,005* (0,003)	0,001 (0,004)	0,005** (0,002)	
	accordo_colleghi	0,015*** (0,004)	0,012*** (0,003)	0,012*** (0,004)	0,014*** (0,002)	

		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
	aiuto_collegli	0,006***	0,004***	0,004***	0,005***
		(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)
	stress_lavoro	-0,023***	-0,022***	-0,025***	-0,023***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	diss_emot	-0,008***	-0,007***	-0,005***	-0,007***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
<b>Caratteristiche di impresa (FC)</b>	noprofit	0,002	-0,019**	-0,019**	-0,014**
		(0,011)	(0,008)	(0,010)	(0,005)
	dim	-0,002	0,003	0,008***	0,003*
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	sex	0,011***	0,009***	0,003	0,007***
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	num_fam	-0,007***	-0,006***	-0,004***	-0,006***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	eta	-0,035***	0,064***	0,052***	0,021***
		(0,009)	(0,009)	(0,018)	(0,003)
<b>Caratteristiche individuali di controllo (CIF)</b>	istruzione	-0,009***	-0,016***	-0,016***	-0,015***
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,002)
	salute	0,019***	0,018***	0,018***	0,018***
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
	redd_fam_mensile	-0,010***	-0,011***	-0,015***	-0,014***
		(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,002)
	sodd_redd	0,008***	0,010***	0,007***	0,009***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	costante	0,922***	0,594***	0,635***	0,768***
		(0,050)	(0,047)	(0,083)	(0,022)
	Osservazioni	6.226	8.763	5.506	20.495
	R-quadro	0,464	0,442	0,441	0,445
	NACE 1 digit	Sì	Sì	Sì	Sì
	Paese (35)	Sì	Sì	Sì	Sì

Errori standard robusti tra parentesi.

\*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

La Tabella 7 si concentra esclusivamente sulla popolazione dei lavoratori over 50, suddividendo i risultati per zone geografiche europee. L'obiettivo è verificare se la popolazione dei lavoratori anziani risponde diversamente nelle differenti aree europee, evidenziando l'influenza delle politiche nazionali e delle condizioni socioeconomiche locali sul WLB.

Tabella 7. Risultati dell'analisi econometrica condotta sul campione dei lavoratori anziani (over 50) suddiviso per aree geografiche europee (EWCS 2015)<sup>11</sup>

Categorie tematiche	Variabili	wlb_sodd_int			
		(1) Est Europa	(2) Nord Europa	(3) Sud Europa	(4) Ovest Europa
<b>Fattori individuali (IF)</b>	att_nolav_fam	-0.025 (0.022)	-0.076*** (0.015)	-0.035** (0.014)	-0.033** (0.017)
	att_nolav_nofam	-0.113*** (0.040)	-0.025 (0.023)	-0.010 (0.027)	-0.038 (0.029)
<b>Fattori legati al lavoro (JF)</b>	part-time	0.018 (0.013)	-0.007 (0.007)	-0.012 (0.010)	0.006 (0.007)
	lav_dip	-0.001 (0.011)	-0.024*** (0.007)	-0.020** (0.009)	0.009 (0.011)
	ore_sett	-0.029***	-0.024***	-0.018***	-0.020***

<sup>11</sup> Si ricorda che *Est Europa*: Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia, Romania, Slovacchia; *Nord Europa*: Danimarca, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Norvegia; *Sud Europa*: Grecia, Spagna, Italia, Cipro, Malta, Portogallo, Slovenia, Nord Macedonia, Turchia, Albania, Kosovo, Montenegro, Serbia, Bosnia e Herzegovina; *Ovest Europa*: Belgio, Germania, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Svizzera.

		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.006)
	insodd_ore_lavorate	0.028*	-0.013	0.014	0.004
		(0.016)	(0.008)	(0.011)	(0.009)
	secondo_lav	-0.025	-0.032*	-0.008	-0.029
		(0.027)	(0.019)	(0.020)	(0.022)
	perc_rischio_lavoro_fisico	-0.032	-0.021	-0.052***	-0.042**
		(0.022)	(0.016)	(0.015)	(0.017)
	perc_rischio_lavoro_intell	-0.006	-0.000	-0.011***	-0.007**
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	tempo_viaggio	-0.001	-0.003**	-0.003*	-0.003*
		(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
	ritmi_elevati	-0.007***	-0.005***	-0.008***	-0.006***
		(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
	tempi_ristretti	-0.014***	-0.008***	-0.004	-0.007**
		(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	interr_lavoro	0.000	-0.007**	-0.004	0.001
		(0.006)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
	lav_fless	0.018	-0.007	-0.012	0.006
		(0.013)	(0.007)	(0.010)	(0.007)
	lavoro_notte	0.001	-0.000	-0.004***	-0.000
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
<b>Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)</b>	lavoro_sab_dom	-0.002	-0.011***	-0.005***	-0.008***
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
	lavoro_extra_giorn	-0.003***	-0.001	-0.001**	-0.003**
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	turni	-0.010	0.003	-0.003	-0.009
		(0.009)	(0.006)	(0.006)	(0.007)
	orario_sett	-0.006	-0.009*	-0.034***	-0.019***
		(0.009)	(0.005)	(0.007)	(0.006)
<b>Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)</b>	salario	0.011	0.008**	0.010*	-0.002
		(0.007)	(0.004)	(0.005)	(0.005)
	influenza	-0.004	0.015***	0.007	0.008
		(0.008)	(0.005)	(0.007)	(0.007)
	respons	-0.007	-0.013***	-0.002	-0.009
		(0.008)	(0.004)	(0.006)	(0.006)
	job_sec	0.034	0.021	0.013	0.037**
		(0.021)	(0.013)	(0.016)	(0.016)
	discrim	0.006	-0.023***	-0.021***	-0.002
		(0.008)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
	molestie	0.029	-0.008	0.007	-0.006
		(0.020)	(0.009)	(0.011)	(0.008)
	collab_capo	0.004	0.009***	0.006**	0.003
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	supporto_capo	0.007	-0.001	0.002	-0.003
		(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
<b>Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)</b>	valut_capo	0.003	0.003	0.000	0.006
		(0.006)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
	collab_colleghi	-0.006	0.003	0.002	0.000
		(0.009)	(0.007)	(0.007)	(0.007)
	accordo_colleghi	0.023***	0.008**	0.012***	0.008*
		(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
	aiuto_colleghi	0.002	0.004	0.002	0.007**
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	stress_lavoro	-0.025***	-0.028***	-0.023***	-0.024***
		(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
	diss_emot	-0.003	-0.005***	-0.005***	-0.007***
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
<b>Caratteristiche di impresa (FC)</b>	noprofit	0.019	-0.054**	-0.005	-0.008
		(0.028)	(0.026)	(0.040)	(0.012)
	dim	0.002	0.007	0.012**	0.006
		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.005)
<b>Caratteristiche individuali di controllo (CIF)</b>	sex	-0.008	0.004	-0.000	0.013**
		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.006)
	num_fam	-0.002	-0.001	-0.005***	-0.005*
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)
	eta	0.132***	0.062**	0.022	0.033

Le determinanti della Work-Life Balance in Europa

	(0.051)	(0.029)	(0.040)	(0.036)
istruzione	-0.008	-0.013**	-0.010	-0.029***
	(0.011)	(0.005)	(0.007)	(0.008)
salute	0.029***	0.017***	0.018***	0.016***
	(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
redd_fam_mensile	-0.019**	-0.016***	-0.009	-0.026***
	(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.009)
sodd_redd	0.007*	0.003	0.007***	0.012***
	(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.003)
costante	0.305	0.771***	0.861***	0.863***
	(0.218)	(0.130)	(0.168)	(0.160)
Osservazioni	716	1,810	1,569	1,411
R-quadro	0.508	0.471	0.417	0.453
NACE 1 digit	Sì	Sì	Sì	Sì
Paese	Sì	Sì	Sì	Sì

Errori standard robusti tra parentesi.

\*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Infine, la Tabella 8 restringe l'analisi all'Italia, confrontando le risposte dei lavoratori italiani over 50 con quelli dei paesi Euromed e pertanto il campione include i seguenti paesi: Croazia, Cipro, Francia, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Slovenia, Spagna. Per effettuare il confronto, nel modello di regressione è stata inclusa una variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se il rispondente è italiano e 0 altrimenti. Questo consente di valutare come l'Italia si colloca rispetto agli altri paesi Euromed. Inoltre, sempre proponendo un confronto con i paesi Euromed, tale variabile è stata interagita insieme alla sicurezza lavorativa, per comprendere se questa variabile ha un impatto sul Work-Life Balance.

Tabella 8. Risultati del modello econometrico su Italia a confronto con i Paesi Euromed. Campione di over 50 (EWCS 2015)

Categorie tematiche	Variabili	wlb_sodd_int
<b>Italia vs Paesi Euromed</b>	Italia	0.069* (0.040)
<b>Fattori individuali (IF)</b>	att_nolav_fam	-0.028* (0.015)
	att_nolav_nofam	-0.032 (0.026)
<b>Fattori legati al lavoro (JF)</b>	part-time	0.005 (0.010)
	lav_dip	-0.018 (0.012)
	ore_sett	-0.024*** (0.006)
	insodd_ore_lavorate	0.000 (0.012)
	secondo_lav	0.008 (0.020)
	perc_rischio_lavoro_fisico	-0.035** (0.016)
	perc_rischio_lavoro_intell	-0.008** (0.003)
	tempo_viaggio	-0.002 (0.002)
	ritmi_elevati	-0.008*** (0.002)
	tempi_ristretti	-0.007** (0.003)
	interr_lavoro	-0.002 (0.004)
lav_fless	-0.002** (0.001)	

<b>Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)</b>	lavoro_notte	-0.006*** (0.001)
	lavoro_sab_dom	-0.002** (0.001)
	lavoro_extra_giorn	-0.008 (0.007)
	turni	-0.026*** (0.007)
<b>Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)</b>	orario_sett	0.016*** (0.005)
	salario	0.007 (0.007)
	influenza	0.002 (0.006)
	respons	-0.008 (0.016)
	Italia#job_sec	0.000 (0.000)
	1.Italia#job_sec	-0.121* (0.067)
	discrim	-0.006 (0.008)
<b>Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)</b>	molestie	-0.003 (0.012)
	collab_capo	0.006** (0.003)
	supporto_capo	0.007* (0.004)
	valut_capo	0.001 (0.004)
	collab_colleghi	0.001 (0.007)
	accordo_colleghi	0.011** (0.004)
	aiuto_colleghi	0.000 (0.003)
	stress_lavoro	-0.026*** (0.003)
	diss_emot	-0.005** (0.002)
	<b>Caratteristiche di impresa (FC)</b>	noprofit
dim		0.006 (0.006)
<b>Caratteristiche individuali di controllo (CIF)</b>	sex	0.007 (0.006)
	num_fam	-0.004** (0.002)
	eta	0.014 (0.042)
	istruzione	-0.020*** (0.008)
	salute	0.021*** (0.004)
	redd_fam_mensile	-0.002 (0.006)
	sodd_redd	0.009*** (0.002)
	costante	0.824*** (0.177)
Osservazioni	1,407	
R-quadro	0.416	
NACE 1 digit	Sì	

Errori standard robusti tra parentesi.

\*\*\* p&lt;0,01, \*\* p&lt;0,05, \* p&lt;0,1

## 5 DISCUSSIONE

I risultati ottenuti per l'interno campione suddiviso per classi di età (Tabella 6), mostrano come diverse determinanti influenzino in maniera differente l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. In questo modo, è possibile capire quali possono essere i fattori di debolezza su cui è necessario che il policy maker intervenga per migliorare il WLB. Ad esempio, le attività non lavorative familiari, quali la cura della casa e dei parenti, hanno un effetto negativo sul benessere in tutte le classi di età, con un impatto più forte per i lavoratori più giovani (coefficiente maggiore rispetto agli altri intervistati). Le attività invece non lavorative e non familiari, come il volontariato o le attività politiche, peggiorano il WLB per gli over 50.

Tra i fattori legati al lavoro, la quasi totalità ha un impatto negativo su tutte le tre classi d'età considerate, benché essere lavoratore dipendente migliori il WLB per gli individui over 35. Un risultato apparentemente controintuitivo è legato alla flessibilità lavorativa che ha segno negativo per la classe intermedia, suggerendo che questa in realtà non migliori l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Tuttavia, il coefficiente non è elevato e anche il livello di significatività è solo del 10%.

Considerazioni analoghe si possono condurre per le determinanti legate all'organizzazione non standard del lavoro. Queste presentano coefficienti significativi e negativi per tutte le classi d'età con la sola eccezione del lavoro di notte che non rappresenta un ostacolo al WLB per i rispondenti della classe d'età intermedia. Il lavoro per turni non risulta significativo per nessuna fascia d'età, ma lo diventa nel campione totale, con effetto negativo.

I cambiamenti sul lavoro producono un impatto diverso sia in base alla tipologia di determinante considerata, sia in base alla classe d'età. Se l'aumento delle ore settimanali lavorate e l'aumento del carico di responsabilità aumentano la soddisfazione in termini di Work-Life Balance, al contrario la sicurezza del posto di lavoro aumenta l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, così come l'aumento del salario per gli over 35 anni. Un maggior controllo sul proprio lavoro ha effetti positivi solo per gli over 50.

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo, la presenza di discriminazione, lo stress lavorativo e la necessità di nascondere le emozioni hanno un impatto negativo sulla soddisfazione in termini di WLB, mentre la collaborazione ricevuta dal capo e l'accordo e l'aiuto ricevuto dai colleghi sono determinanti che migliorano la vita dei rispondenti. Le molestie peggiorano la soddisfazione solo per la classe d'età intermedia, mentre la valutazione del capo e la collaborazione da parte dei colleghi influiscono positivamente solo per le prime due classi d'età.

A livello di impresa, quelle no profit mostrano coefficienti dal segno negativo per gli individui over 35, mentre le grandi imprese (p. es., sopra i 250 dipendenti) hanno un effetto positivo sugli over 50.

Infine, le caratteristiche individuali di controllo sono quasi tutte significative per tutte le classi d'età con la sola eccezione del genere: essere donna migliora il WLB nelle prime due classi d'età. All'aumentare del numero dei familiari, del livello di istruzione e del reddito familiare mensile, si registra un minore livello di soddisfazione vita professionale-vita privata, mentre le persone in buona salute e che sono soddisfatte del reddito hanno un migliore WLB. Particolare è il risultato legato all'età che presenta un coefficiente negativo per i giovani e positivo sopra i 35 anni.

I risultati che confrontano i lavoratori anziani (p. es., over 50) nelle differenti zone europee (Tabella 7) consentono di comprendere quali sono le diversità più significative tra i paesi. A livello di fattori individuali, quelli non lavorativi e non familiari peggiorano il WLB solo nell'Est Europa, mentre quelli familiari peggiorano la WLB in tutte le altre regioni.

All'aumentare delle ore lavorate settimanali e in condizioni di ritmi lavorativi elevati, peggiora la soddisfazione in tutte le aree, mentre essere lavoratori dipendenti diminuisce il WLB nei paesi del Nord e del Sud Europa. Interruzioni nel lavoro e la presenza di un secondo lavoro peggiorano la soddisfazione della popolazione del Nord Europa, mentre all'aumentare della percezione del rischio fisico e intellettuale corrisponde una diminuzione del WLB per i paesi del Sud e dell'Ovest. In generale, all'aumentare del tempo di spostamento, diminuisce il WLB, con l'eccezione dei paesi dell'Est per i quali il coefficiente non è significativo.

Lavorare nel fine settimana produce un impatto negativo in tutti i paesi ad eccezione di quelli dell'Est, mentre lavorare di più rispetto all'orario stabilito giornaliero diminuisce il WLB di tutte le zone europee tranne che per i paesi del Nord. Lavorare di notte deteriora il WLB soprattutto nel Sud Europa.

L'aumento delle ore lavorate settimanali non influenza la soddisfazione dei lavoratori dell'Est, mentre per gli altri il coefficiente è significativo e negativo. L'aumento del salario migliora il WLB per il Nord ed il Sud, una maggiore influenza sul proprio lavoro, migliora il WLB per gli intervistati del Nord, mentre per gli stessi, un aumento di responsabilità ha impatto negativo sull'equilibrio di vita professionale-vita privata. Infine, un miglioramento della sicurezza lavorativa, permette una maggiore soddisfazione per gli intervistati dell'Ovest.

L'accordo con i colleghi impatta positivamente sul WLB di tutti i rispondenti, così come lo stress e la necessità di nascondere le proprie emozioni influiscono negativamente sul WLB di tutte le zone europee. Ricevere aiuto dai colleghi è un beneficio solo per i lavoratori dell'Ovest, mentre la discriminazione è particolarmente sentita nel Nord e nel Sud Europa. Infine, ottenere collaborazione da parte del capo fa migliorare il WLB in Nord e Sud Europa.

Solo le donne over 50 dell'Ovest presentano un WLB migliore rispetto agli uomini, mentre per la stessa zona geografica un migliore grado di istruzione corrisponde a livelli di WLB inferiori. All'aumentare del numero dei familiari diminuisce il benessere legato all'equilibrio vita professionale-vita privata nel Sud e nell'Ovest e nelle stesse aree aumenta quando migliora la soddisfazione del reddito percepito. L'aumento dell'età migliora il WLB nell'Est e nel Nord Europa mentre l'aumentare del reddito familiare mensile fa diminuire il WLB in tutte le aree tranne al Sud. Ovunque, un buon stato di salute produce un effetto positivo sul benessere dei lavoratori.

Infine, l'ultimo risultato (Tabella 8) si concentra sul confronto tra Italia e paesi del Mediterraneo europeo per i rispondenti over 50. In particolare, l'analisi della variabile dummy indica che i lavoratori italiani manifestano un livello di soddisfazione superiore rispetto ai loro omologhi negli altri paesi Euromed. Complessivamente, i risultati ottenuti non si discostano significativamente da quelli emersi nella precedente analisi relativa all'Europa meridionale, poiché la maggioranza dei paesi Euromed appartiene a tale area geografica. Tuttavia, un aspetto di particolare interesse in questa analisi riguarda l'interazione tra la variabile dummy Italia e la sicurezza lavorativa. Il coefficiente associato a tale interazione risulta significativo e negativo quando la dummy assume valore 1. Ciò implica che, per i rispondenti italiani, un incremento della sicurezza lavorativa è associato ad una riduzione del WLB e tale evidenza risulta particolarmente rilevante, considerando che l'analisi è stata condotta sui lavoratori anziani. Questo risultato, da interpretare nel contesto di un confronto con gli altri paesi del Mediterraneo europeo piuttosto che come un valore assoluto, suggerisce la necessità di ulteriori approfondimenti. Future ricerche potrebbero indagare le determinanti della percezione della sicurezza lavorativa e le ragioni per cui questa sembra influenzare negativamente l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

## 6 CONCLUSIONI

Il presente contributo rappresenta un'analisi esplorativa preliminare delle determinanti della soddisfazione rispetto all'equilibrio vita lavorativa-vita privata (WLB). Lo studio si basa sui dati della EWCS dell'anno 2015 e ha avuto come obiettivo principale l'individuazione di eventuali differenze nei fattori che influenzano il WLB in funzione della classe di età, della zona geografica europea per i lavoratori anziani e del confronto tra l'Italia e i paesi Euromed, anche con attenzione al ruolo della sicurezza lavorativa.

I risultati mostrano differenze significative sia in relazione all'età sia alla localizzazione geografica e mostrano che, nel complesso, i lavoratori italiani over 50 riportano livelli di soddisfazione per il WLB più elevati rispetto ai loro omologhi nei paesi Euromed.

Le domande di ricerca affrontate in questo contributo si inseriscono in un quadro più ampio volto a esplorare il benessere dell'individuo e di mettere in luce le principali leve di intervento

per i decisori politici, con l'obiettivo di migliorare la soddisfazione per il WLB di una popolazione lavorativa in progressivo invecchiamento.

Oltre all'analisi delle determinanti del WLB, sono emerse alcune aree di approfondimento che meritano particolare attenzione. Uno degli aspetti cruciali è l'adozione di una prospettiva di genere (Emslie & Hunt, 2009; Karkoulian et al., 2016). Nell'ultimo decennio il ruolo delle donne nel mercato del lavoro è profondamente cambiato, in quanto sono sempre più soggette a pressioni per avanzare professionalmente, pur mantenendo un significativo carico di responsabilità familiari. Il potenziale conflitto tra la sfera professionale e quella personale appare particolarmente accentuato tra le donne lavoratrici più anziane: da un lato, queste costituiscono una quota considerevole della forza lavoro; dall'altro, sono spesso considerate il punto di riferimento nelle dinamiche familiari. Tuttavia, gli studi esistenti sul WLB hanno dedicato ancora scarsa attenzione alla dimensione di genere, senza giungere a risultati univoci sulle differenze tra uomini e donne (ad esempio, Mensah & Adjei, 2020). Pertanto, uno dei potenziali sviluppi futuri sarà l'analisi specifica del benessere delle lavoratrici.

Infine, come mostrato in Tabella 1, diversi fattori determinanti del WLB restano ancora inesplorati dalla letteratura esistente, rendendo necessaria la raccolta di dati più dettagliati per analizzare questi aspetti in modo approfondito.

Una delle principali limitazioni del presente studio riguarda il periodo di riferimento dei dati, risalenti al 2015. Inoltre, l'impossibilità di utilizzare tutte le *wave* della EWCS disponibili ha comportato una riduzione del campione e l'impossibilità di condurre un'analisi panel. I futuri sviluppi della ricerca prevedono un approccio metodologico più flessibile nella definizione del Work-Life Balance, al fine di consentire l'integrazione di tutte le indagini disponibili, inclusa l'ultima *wave* del 2024, quando sarà accessibile.

Infine, per l'analisi delle determinanti del WLB, si prevede l'applicazione di modelli di intelligenza artificiale con lo scopo specifico di individuare i fattori più rilevanti per l'equilibrio vita-lavoro e di sviluppare un portafoglio di politiche personalizzate per classi di individui con livelli di soddisfazione simili in termini di WLB (Falavigna, 2012; Falavigna 2022).

## 7 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Abdul Jalil, N.I., Tan, S.A., Ibharim, N.S., Musa, A.Z., Ang, S.H., & Mangundjaya, W.L. (2023). The relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian precarious workers: work-life balance as a Mediator. *International journal of environmental research and public health*, 20(3), 2758.
- Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022). Impact of job insecurity on work-life balance during COVID-19 in India. *Vision*, 0/0. <https://doi.org/10.1177/09722629211073278>
- Bhave, D.P., Kramer, A., & Glomb, T.M. (2013). Pay satisfaction and work-family conflict across time. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), pp. 698-713.
- Björntoft, S., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1418.
- Bonney, N. (2005). Overworked Britons? Part-time work and work-life balance. *Work, Employment and Society*, 19(2), pp. 391-401.
- Bramanti D., Errichiello L., Falavigna G., Nanetti S., (2025), Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale per identificare i principali fattori determinanti la work-life balance. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 25-48). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES
- Brauner, C., Wöhrmann, A.M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81, 102906.
- Casper, W.J., Vaziri, H., Wayne, J.H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of Work/Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), pp. 182-214.

- Cegarra-Navarro, J.G., Sánchez-Vidal, M.E., & Cegarra-Leiva, D. (2016). Linking unlearning with work-life balance: An initial empirical investigation into SMEs. *Journal of small business management*, 54(1), pp. 373-391.
- Chen, H., Kwan, H.K., & Ye, W.L. (2023). Effects of sexual harassment on work–family enrichment: The roles of organization-based self-esteem and Polychronicity. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(2), pp. 409-434.
- Cheung, F.Y.L., & Tang, C.S.K. (2012). The effect of emotional dissonance and emotional intelligence on work–family interference. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 44(1), pp. 50-58.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life ‘balance’ in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), pp. 379-393.
- Cruz, D., & Meisenbach, R. (2018). Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work-life role boundaries. *Human Relations*, 71(2), pp. 182-205.
- De Clercq, D., & Brieger, S.A. (2021). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work-life balance. *Journal of Business Ethics*, 177, pp. 665-682. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04735-1>
- Demerouti, E., Geurts, S.A., Bakker, A.B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), pp. 987-1002.
- Denstadli, J.M., Julsrud, T.E. & Christiansen, P.J. (2017). Urban commuting – A threat to work-family balance? *Journal of Transport Geography*, 61, pp. 87-94.
- Dizaho, E.K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), pp. 455-465.
- Duan, S.X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, 36(5), pp. 2009-2029.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). ‘Live to work’ or ‘work to live’? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), pp. 151-172.
- Eurofound. (2022). *European Working Conditions Survey, 2015*. [Data collection] (4 ed.). UK Data Service. SN: 8098. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5>
- Eurofound. (2023). *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [Data collection] (8h ed.). UK Data Service. SN: 7363. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-9>
- Falavigna G., (2012), Financial ratings with scarce information: A neural network approach. *Expert Systems with Applications*, 39(2), pp. 1784-1792.
- Falavigna, G. (2022). *Deep Learning for Beginners*. CNR-IRCrES (Itinerari per l’alta formazione 4). <http://dx.doi.org/10.23760/978-88-98193-2022-04>.
- Gatrell, C.J., Burnett, S.B., Cooper, C.L., & Sparrow, P. (2013). Work-life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment. *International Journal of management reviews*, 15(3), pp. 300-316.
- Golden, L., Wiens-Tuers, B., Lambert, S.J., & Henly, J.R. (2011). Working Time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance. In *Research handbook on the future of work and employment relations*. Edward Elgar Publishing.
- Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F., & Lombardi, D.A. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance. *International archives of occupational and environmental health*, 89, pp. 1205-1214.
- Güntert, S.T., Wehner, T., & Mieg, H.A. (2022). Volunteering as a Psychosocial Resource. In *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering: The European View* (pp. 31-43). Springer International Publishing.
- Haar, J.M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, pp. 261-282.

- Hilbrecht, M., & Lero, D.S. (2014). Self-employment and family life: constructing work–life balance when you're ‘always on’. *Community, Work & Family*, 17(1), pp. 20-42.
- Haar, J.M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, pp. 261-282.
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N.E. (2017). The impact of emotional labor on employees’ work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, pp. 47-58.
- Jeong, Y.R., & Lee, T. (2020). Effect of parenting stress and co-worker support on work-life balance in nurses reinstated after parental leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), pp. 331-339.
- Joint Research Centre-European Commission. (2008). *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*. OECD publishing.
- Kanu, G. C., Odinko, I. C., & Ujoatuonu, I. V. (2023). Pay satisfaction and work–life balance among Nigerian bank employees: The roles of psychological empowerment and gender. *Journal of Psychology in Africa*, 33(5), pp. 469-475.  
<https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2244336>
- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), pp. 4918-4923.
- Laß, I., & Wooden, M. (2020). Temporary employment and work-life balance in Australia. *JFR- Journal of Family Research*, 32(2), pp. 214-248.
- Lee, Y.J., & Wilkins, V.M. (2011). More similarities or more differences? Comparing public and nonprofit managers’ job motivations. *Public Administration Review*, 71(1), pp. 45-56.
- Lingard, H., & Turner, M. (2022). Exploring the relationship between bodily pain and work-life balance among manual/non-managerial construction workers. *Community, Work & Family*, 25(5), pp. 643-660.
- Lucifora, C., & Vigani, D. (2022). What if your boss is a woman? Evidence on gender discrimination at the workplace. *Review of Economics of the Household*, 20(2), pp. 389-417.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T.A., van Der Wel, K.A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), pp. 422-427.
- Matilla-Santander, N., Lidón-Moyano, C., González-Marrón, A., Bunch, K., Martín-Sánchez, J. C., & Martínez-Sánchez, J.M. (2019). Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?. *Gaceta sanitaria*, 33, pp. 162-168.
- McClintock, W., Taylor, N., & Warren, J. (2004). Effects of multiple job holding on the work-life balance. *Labour, Employment and Work in New Zealand*.  
<https://ojs.victoria.ac.nz/LEW/article/view/1276>
- Medina, P.S., Azevedo, L., Shi, W., & Bagwell, M.T. (2023). Gender and work-life balance during COVID-19: a study of public affairs faculty. *Journal of Health and Human Services Administration*, 45(4), pp. 363-389.
- McCarthy, A., Cleveland, J.N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: A multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), pp. 1257-1276.
- Mensah, A., & Adjei, N.K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20(1), 1058. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>
- Minnotte, K.L. (2012). Perceived discrimination and work-to-life conflict among workers in the United States. *The Sociological Quarterly*, 53(2), pp. 188-210.
- Murphy, L.D., Cobb, H R., Rudolph, C.W., & Zacher, H. (2023). Commuting demands and appraisals: A systematic review and meta-analysis of strain and wellbeing outcomes. *Organizational Psychology Review*, 13(1), pp. 11-43.

- Padmasiri, M.K.D., & Mahalekamge, W.G.S. (2016). Impact of demographical factors on work life balance among academic staff of university of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), pp. 54-59.
- Park, C.K., Park, S., & Jo, S.J. (2023). The effect of discriminatory culture against women and hierarchical culture on work–family conflict: the mediating role of sexual harassment. *Baltic Journal of Management*, 18(5), pp. 612-626.
- Richert-Kazmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter?. *Work*, 55(3), pp. 679-688.
- Rothbard, N.P., Beetz, A.M., & Harari, D. (2021). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, pp. 73-103.
- Shaikh, S.B., & Wajidi, A. (2021). Role of employee behaviour and job stress on work-life balance: A case of HEIs of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), pp. 177-201.
- Singh, R., Aggarwal, S., & Sahni, S. (2023). A systematic literature review of work-life balance using ADO model. *FIIB Business Review*, 12(3), pp. 243-258.
- Sirgy, M.J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, pp. 229-254.
- Stoilova, R., Ilieva-Trichkova, P., & Bieri, F. (2020). Work-life balance in Europe: institutional contexts and individual factors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4), pp. 366-381.
- Talukder, A.K.M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), pp. 727-744.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of family and economic issues*, 22, pp. 101-119.
- Tejero, L.M.S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V.F.F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), pp. 1065-1072.
- Uddin, M., Ali, K.B., Khan, M.A., & Ahmad, A. (2023). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: A developing country perspective. *Journal of family Studies*, 29(1), pp. 306-326.
- Wayne, J.H., Butts, M.M., Casper, W.J., & Allen, T.D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), pp. 167-210.
- Webster, B.D., Edwards, B.D., & Smith, M.B. (2019). Is holding two jobs too much? An examination of dual jobholders. *Journal of Business and Psychology*, 34, pp. 271-285.
- Wirtz, A., Nacheiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays – effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology international*, 28(4), pp. 361-370.
- Wong, P.Y., Bandar, N.F.A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business & Society*, 18, S4, pp. 167-684.