



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore



**POLITECNICO**  
MILANO 1863



Report Progetto:

**CAREER**

**CARE FOR WOMEN WORK**

**STUDIO 3. Le donne lavoratrici in Italia nelle varie fasi  
dell'emergenza sanitaria.**

# INDICE DEL DOCUMENTO

STUDIO 3. Le donne lavoratrici in Italia nelle varie fasi dell'emergenza sanitaria.....	3
Introduzione.....	3
Obiettivi dello studio .....	4
Obiettivo 1: come si sono modificati nel tempo i livelli di benessere e di prestazione lavorativa? .....	7
Obiettivo 2: quali sono le variabili strutturali, individuali e relazionali in grado di predire la prestazione lavorativa? .....	9
Conclusioni .....	11

## **CAREER – CARE for WomEn WoRk**

**Le donne lavoratrici durante l'emergenza Covid-19: come  
contenere il crescente divario di genere**

## **STUDIO 3. Le donne lavoratrici in Italia nelle varie fasi dell'emergenza sanitaria.**

### **Introduzione**

Dopo la prima, devastante e inaspettata, ondata di COVID-19, nel corso del 2020 le condizioni di vita dei lavoratori sono parzialmente cambiate. La diminuzione dei contagi, dovuta alle misure restrittive imposte e al miglioramento delle cure fornite ai pazienti, hanno consentito nell'estate di riaprire, seppur parzialmente e sotto stretto controllo, alcuni dei servizi educativi e di assistenza alla cura che erano stati chiusi per i primi mesi. Fra questi, la partenza dei centri estivi ha certamente sgravato da un enorme peso i genitori, unitamente ad altre misure di sostegno alla genitorialità, come i congedi e i bonus babysitter. In settembre, una nuova ondata di contagi ha obbligato le istituzioni ad un nuovo lockdown nel mese di novembre, che si è protratto per tutto l'inverno, seppur con regole leggermente diverse rispetto al primo: le scuole sono restate parzialmente aperte (gran parte hanno adottato una modalità mista, in alternanza fra lezioni in presenza e in DAD), i servizi per la prima infanzia hanno continuato ad essere attivi e anche i centri di cura per gli anziani. Il lavoro però non è sostanzialmente cambiato e buona parte delle aziende ha continuato a chiedere ai propri lavoratori di proseguire le attività da remoto o adottando, in rari casi, l'alternanza fra presenza e remoto. Questi cambiamenti rispetto al primo periodo di pandemia possono aver avuto un impatto diverso sul benessere e la prestazione lavorativa dei lavoratori e delle lavoratrici.

Attraverso questo studio longitudinale, è stato possibile seguire 308 persone nel corso di tre momenti della pandemia (Marzo, Luglio e Dicembre 2020) molto diversi fra loro e valutare l'andamento nel tempo dei loro livelli di benessere individuale e lavorativo. Un focus particolare è stato riservato alle donne, protagoniste del progetto. Questo studio ha consentito di cogliere i cambiamenti nel tempo e gli effetti dei predittori individuali, relazionali e organizzativi sulle variabili di outcome e identificare profili di lavoratori particolarmente a rischio dal punto di vista economico e sociale.

#### **LO STUDIO IN BREVE**

Lo studio ha coinvolto 308 lavoratori italiani (81% donne; Età media=46 anni) in 3 raccolte dati nel corso di tre momenti chiave della pandemia: marzo-aprile 2020 (full-lockdown, T1), luglio 2020 (parziale riapertura, T2) e dicembre 2020 (secondo lockdown, più leggero, T3). Il 74% del campione ha un partner e il 69% ha figli.

Sono stati indagati la sensazione di minaccia alla salute, alla situazione economica e all'identità, le strategie di coping, individuale e di coppia, l'identificazione con l'azienda e la propria famiglia, lo stress, la capacità di affrontare positivamente le avversità (o Post-Traumatic Growth), la soddisfazione per la relazione di coppia, l'efficacia genitoriale, l'interferenza fra vita privata e lavoro e la performance lavorativa. I risultati mostrano che:

- ✓ Le misure adottate dal Governo fra la prima e le altre due rilevazioni non sembrano aver avuto un effetto positivo sulle dinamiche familiari, poiché la sensazione di affaticamento è costante e crescente nel tempo, in particolare per le lavoratrici;
- ✓ I lavoratori che hanno dovuto far fronte a particolari carichi di cura familiare e che hanno percepito maggiore interferenza della vita privata sul proprio lavoro (es. gestione di figli piccoli o in età scolare) hanno risentito più degli altri delle misure restrittive e dell'isolamento sociale, peggiorando nel tempo la loro prestazione lavorativa;
- ✓ I lavoratori che percepivano maggiore minaccia identitaria nella prima fase dell'epidemia ed hanno percepito un aumento di questa minaccia hanno sperimentato nel tempo un peggioramento della prestazione lavorativa;
- ✓ L'identificazione con l'ambito di lavoro si è dimostrata un fattore protettivo per i lavoratori, ma le donne si sono mostrate anche meno identificate rispetto agli uomini e questo è un elemento di attenzione per le aziende;

Questo studio evidenzia che:

- Le istituzioni e le organizzazioni dovrebbero lavorare per un concreto sostegno alla conciliazione, possono lavorare sull'engagement dei lavoratori, focalizzandosi in particolare sulle lavoratrici, attraverso nuove leve in grado di supportare il loro grado di identificazione.

## Obiettivi dello studio

Questo studio si è posto i seguenti obiettivi:

1. Monitorare l'andamento nel tempo dei livelli di benessere e performance lavorativa dei partecipanti allo studio e identificare eventuali cluster in particolare sofferenza, con un interesse specifico sulle donne
2. Identificare i predittori a livello strutturale, individuale e relazionale delle prestazioni lavorative nel tempo.

### Studio 2. NOTA METODOLOGICA

**Partecipanti.** 308 partecipanti al primo studio (marzo-aprile 2020) hanno partecipato alla seconda (luglio 2020) e alla terza (dicembre 2020) raccolta dati in Italia. L'età media è di 46 anni (DS=10) e l'81% è di genere femminile. Il 74% del campione ha un partner e il 69% ha figli. Riguardo l'età dei figli, il 22.7% ha almeno un figlio sotto ai 6 anni, il 10.1% almeno un figlio fra i 7 e i 10 anni e il 12.3% almeno un figlio dai 11 ai 15 anni, mentre il restante ha figli dai 16 anni in

su. Il 77.6% ha una laurea e il 76.3% è lavoratore dipendente. Il 60.7% ha un livello socioeconomico alto, il 29.3% medio e il 10% basso. A Marzo 2020, l'58.4% dei rispondenti lavorava da casa, a Luglio 2020 solo il 12% indicava di recarsi esclusivamente sul luogo di lavoro; a Dicembre 2020 solo il 6% si reca esclusivamente sul luogo di lavoro.

**Misure.** All'interno dello studio sono state utilizzate le seguenti scale:

**Stress.** Lo Stress Percepito è stato valutato tramite la versione breve della "Perceived Stress Scale" (PSS; Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1994), un questionario self-report su scala Likert a 5 passi (da 1 = Mai, a 5 = Sempre) composto da 5 item. La PSS usata in questo studio valuta l'intensità di sintomi da stress provati durante le ultime settimane (ovvero, durante il lockdown e la conseguente emergenza sanitaria). Un esempio di item (n. 5) è: "ha avuto la sensazione che le difficoltà si stavano accumulando a un punto tale per cui non poteva superarle?".

**Performance Lavorativa.** La performance lavorativa è stata valuta tramite item singolo costruito ad-hoc e su scala Likert a 5 passi (1 = Molto peggiore del solito, a 5 = Molto migliore del solito). L'item è: "Come valuterebbe in questo momento la sua performance lavorativa?".

**Status Socioeconomico.** Lo Status Socioeconomico (SES) di ogni partecipante è stato calcolato come segue: (1) "SES basso", categoria assegnata a quei partecipanti che non avevano una casa di proprietà, o avevano un mutuo per casa di proprietà che incideva oltre il 30% del reddito familiare; (2) "SES medio", categoria assegnata a quei partecipanti con casa di proprietà con mutuo che incideva meno del 30% del reddito familiare; (3) "SES alto", categoria assegnata a quei partecipanti con casa di proprietà senza mutuo.

**Strategie di Coping - Evitante & Attitudine Positiva.** Le strategie di coping sono state valutate tramite la versione breve del "Coping Orientation to the Problems Experienced - Nuova Versione Italiana" (COPE-NVI; Foà, Tonarelli, Caricati, & Fruggeri, 2015), un questionario self-report su scala Likert a 5 passi (da 1 = Mai, a 5 = Sempre). Il COPE-NVI valuta differenti strategie di coping per la gestione degli eventi stressanti: per questo studio, ci siamo focalizzati su due precise strategie, ognuna di esse valutata tramite due items, chiamate Evitante e Attitudine Positiva. Un esempio di item (n. 1, Strategia Evitante) è: "Riconosco che non posso farci niente e abbandono ogni tentativo di agire".

**Minaccia Economica e per la Salute.** Queste due minacce percepite sono state indagate tramite item singoli costruiti ad-hoc e su scala Likert a 5 passi (da 1 = Mai, a 5 = Sempre). Gli items sono: minaccia per la salute, "Quanto sente che la sua situazione economica è minacciata dall'emergenza sanitaria?"; minaccia economica, "Quanto sente che la sua salute e quella della sua famiglia sono minacciate dal Covid-19?".

**Minaccia Identitaria.** La minaccia identitaria è stata valutata usando la versione breve della "Identity Construction Scale" (Vignoles, Regalia, Manzi, Gollledge & Scabini, 2006), un questionario self-report su scala Likert a 5 passi (da 1 = Molto poco o per niente, a 5 = Estremamente) e composto da 6 item. La Identity Construction scale valuta diversi aspetti dell'identità dell'individuo, come la stima, l'efficacia, la continuità. Un esempio di item (n. 1) è: "mi sento inutile, senza valore".

**Post-Traumatic Growth.** È stata misurata tramite la versione breve del Post Traumatic Growth Inventory (Tedeschi et al., 1998) ad eccezione di un item ("Ho stabilito un nuovo percorso per la mia vita"), che è stato ritenuto difficile da applicare alla pandemia per cui è stato sostituito con un altro item ("Ho una maggiore compassione per gli altri"). Ai partecipanti è stato chiesto di valutare queste domande su una scala Likert da 1 (completamente falso) a 5 (completamente vero).

**Coping diadico.** Il coping diadico è stato rilevato utilizzando due item del Dyadic Coping Inventory (DCI; Bodenmann, 2008), che valuta l'adozione di specifiche strategie di coping nella coppia per far fronte ad eventi avversi, in questo caso durante l'epidemia di COVID-19. Gli item sono valutati su una scala Likert a 5 passi (che va da 1=molto raramente a 5=molto spesso), con punteggi più alti che indicano una maggiore adozione della strategia coping nella coppia.

**Soddisfazione per la relazione di coppia.** Attraverso due domande ad hoc, ai partecipanti è stato chiesto di indicare quanto fossero soddisfatti della loro relazione di coppia prima della pandemia e nel momento presente di compilazione del questionario ("Pensando alla sua relazione di coppia, prima dell'emergenza sanitaria, quanto eri soddisfatto/a del tuo rapporto?" e "In questo periodo quanto ti ritieni soddisfatto/a del tuo rapporto?"). La scala di valutazione andava da 1 (per nulla) a 5 (moltissimo).

**Work Life Balance.** È stato rilevato attraverso la Work-Life Balance Scale (Agha et al., 2017), formata da 15 item che valuta tre aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata: interferenza del lavoro con la vita personale (WIPL; 7 items), interferenza della vita personale con il lavoro (PLIW; 4 items), arricchimento reciproco fra lavoro e vita personale (WPLE; 4 items). Gli item sono valutati su una scala Likert a 5 passi (che va da 1=molto in disaccordo, a 5=molto d'accordo), con punteggi totali più alti che indicano livelli maggiori di ogni aspetto specifico. Per lo studio attuale, è stata utilizzata una versione più breve di questa scala a 6 item (WIPL: 5 item; PLIW: 1 item), che chiedeva di valutare l'equilibrio tra lavoro e vita privata durante l'epidemia di COVID-19.

**Efficacia genitoriale.** È stata impiegata una versione adattata della Parental Efficacy Scale (Caprara, 2001). Agli intervistati è stato chiesto di valutare quanto si sentivano efficaci nello svolgere alcuni compiti genitoriali come "Aiutare tuo figlio a far fronte ai cambiamenti di vita che l'emergenza sanitaria richiede" su una scala Likert da 1 (per niente) a 5 (molto molto).

**Cambiamenti nei rapporti familiari a seguito della pandemia.** Per analizzare i cambiamenti occorsi nelle relazioni familiari a seguito della pandemia ai partecipanti è stato chiesto, attraverso un item ad hoc, di valutare in che modo il periodo vissuto avesse influenzato le loro relazioni familiari, su una scala Likert a 5 passi (1 = "Molto peggiorate rispetto a prima"; 5 = "Molto migliorate rispetto a prima").

**Analisi.** Per realizzare il presente studio sono state svolte le seguenti analisi: per valutare le differenze nelle variabili di interesse nei tre tempi considerati sono state condotte delle ANOVA per misure ripetute ad un fattore entro i soggetti [Tempo: t1 vs. t2 vs. t3] per ciascuna delle variabili di interesse. Per verificare se fosse possibile identificare dei gruppi per cui l'andamento della performance si rivela significativamente differente è stata utilizzata la Latent Growth Curve Analysis. Per la valutazione dei fattori che consentissero di predire l'appartenenza ai cluster trovati è stato utilizzato, per le variabili strutturali, il Test del Chi Quadrato per valutare l'effetto di genere, Status Socioeconomico, aver (almeno parzialmente) lavorato in smart working o meno durante l'epidemia, avere avuto esperienza di smart working prima della pandemia o meno, avere o meno figli sotto dei 16 anni, avere o meno familiari non autosufficienti da accudire. Per quanto riguarda le variabili individuali, abbiamo considerato: l'effetto dello stile di coping individuale (in particolare della capacità di mantenere un'attitudine positiva di fronte agli eventi stressanti), la capacità dei partecipanti di essere resilienti alle avversità (o Post-Traumatic Growth), la percezione di minaccia dovuta al Covid-19 rispetto alla salute, alla propria situazione economica e a livello identitario (in particolare per quest'ultima variabile si è calcolato il cambiamento nella minaccia identitaria percepita nel tempo) l'identificazione con la famiglia, l'identificazione con l'azienda e l'interferenza tra lavoro e vita privata e viceversa. Per quanto riguarda le variabili relazionali, abbiamo considerato: per quanto riguarda

l'ambito familiare, i cambiamenti nei rapporti familiari percepiti a seguito del Covid-19 e, solo per i partecipanti in coppia (N=228, 74% del campione), la capacità di coping diadico riportata dai partecipanti e la soddisfazione per la relazione di coppia. Abbiamo analizzato ciascuna di queste variabili separatamente, attraverso un'ANOVA univariata ad un fattore tra i soggetti (gruppo performance lavorativa: chi migliora vs. chi peggiora). In seguito, per testare l'eventuale effetto di moderazione del genere abbiamo condotto delle ANOVA a due fattori tra i soggetti (gruppo performance lavorativa: chi migliora vs. chi peggiora; e genere: uomo vs. donna) sulle variabili individuali e relazionali-sociali di cui sopra.

## Obiettivo 1: come si sono modificati nel tempo i livelli di benessere e di prestazione lavorativa?

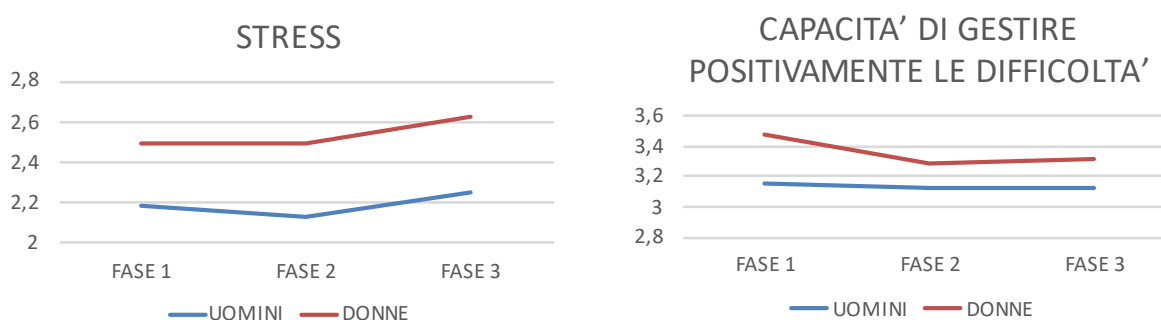
### 1.1 Il benessere dei lavoratori nelle diverse fasi dell'emergenza sanitaria

Il dato relativo allo stress (Figura 9, a sinistra) evidenzia due aspetti: le donne sono più stressate degli uomini e lo stress aumenta nel tempo: nella rilevazione di dicembre 2020 (fase 3) i livelli di stress, infatti, aumentano sensibilmente rispetto a quelli rilevati a marzo (fase 1) e luglio (fase 2).

Se analizziamo invece la capacità di gestire positivamente le difficoltà (o Post-traumatic growth, in Figura 9, a destra) possiamo notare che i valori riportati nella fase 1 (marzo) sono superiori sia alla fase 2 (luglio) sia alla fase 3 (dicembre); le donne, mostravano nella fase 1 livelli più elevati nella capacità di gestire positivamente l'evento stressante rispetto agli uomini; ciononostante evidenziano, da luglio (fase 2), un significativo decremento di questa dimensione.

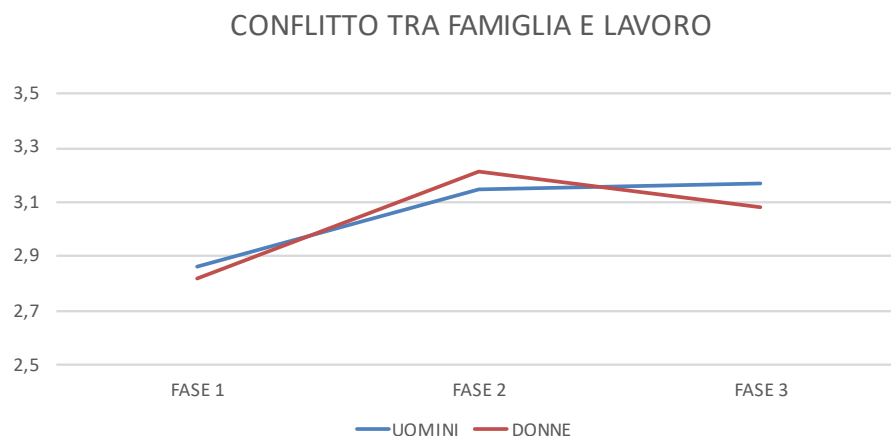
Le rilevazioni longitudinali mostrano inoltre l'accentuarsi dei problemi di conciliazione tra famiglia e lavoro durante l'epidemia (Figura 10). La rilevazione di luglio (fase 2, post lockdown) e quella di dicembre (fase 3) - nella quale le scuole sono state riaperte - non rivelano un miglioramento, bensì un peggioramento del quadro: la percezione del conflitto tra ambito lavorativo e quello di vita aumenta sensibilmente tra la fase 1 e la fase 2 e non accenna a diminuire nella terza fase.

**Figura 9.** Stress e capacità di gestire positivamente le difficoltà





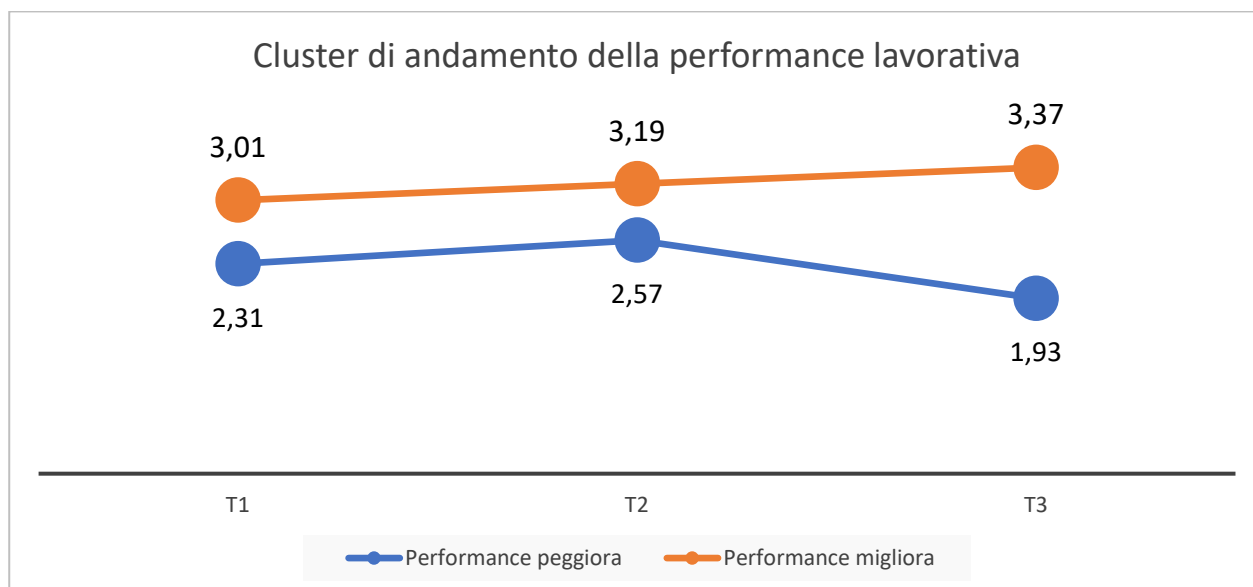
**Figura 10.** Conflitto lavoro-famiglia



## 1.2 Andamento nel tempo della performance dei lavoratori

Nel campione in esame il livello delle tre variabili si attesta su livelli medi. Per quanto riguarda le differenze nella performance lavorativa rilevate nelle tre fasi della pandemia analizzate, a livello medio nel campione, la performance lavorativa migliora significativamente da T1 a T2 per poi rimanere stabile a T3. Le analisi hanno tuttavia rivelato come il campione totale si possa suddividere in due cluster significativamente differenti in merito al cambiamento nella performance lavorativa. Come si osserva nella Figura 11, un primo cluster (N=88) è costituito da soggetti la cui performance lavorativa parte più bassa, rimane stabile in T2 e peggiora significativamente in T3, mentre il secondo cluster (N=220) comprende soggetti che partono con un buon livello di performance, lo mantengono tra T1 e T2 e lo migliorano in T3.

**Figura 11.** Cluster di andamento della prestazione lavorativa nel tempo.



Sembra dunque che questo generale andamento migliorativo della performance lavorativa sia tale solo per un sottogruppo del campione, mentre un numero non irrisorio di soggetti ha sperimentato una performance lavorativa in progressiva sofferenza. Diventa dunque interessante capire quali predittori individuali, relazionali e sociali consentano di attribuire i soggetti a questi due gruppi.

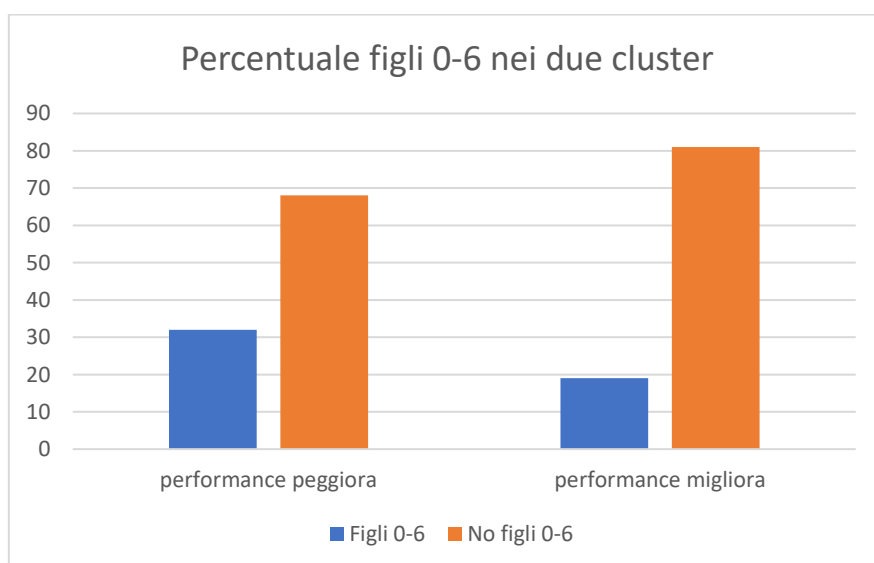
Nelle successive analisi quindi si è deciso di utilizzare come outcome i due cluster della performance lavorativa al fine di identificare predittori dell'appartenenza ai gruppi di chi ha migliorato e chi ha peggiorato la propria performance lavorativa.

**Obiettivo 2: quali sono le variabili strutturali, individuali e relazionali in grado di predire la prestazione lavorativa?**

### 2.1 Predittori dell'andamento della performance

**Variabili strutturali.** Per quanto riguarda la variazione della performance lavorativa, l'unica variabile strutturale discriminante sembra essere la presenza o meno di figli piccoli: come si evidenzia in Figura 12, nel cluster di chi peggiora ci sono significativamente più persone con figli di età inferiore ai 6 anni (viceversa per chi migliora).

**Figura 12.** Distribuzione percentuale dei partecipanti con e senza figli di 0-6 anni fra i cluster di prestazione lavorativa.

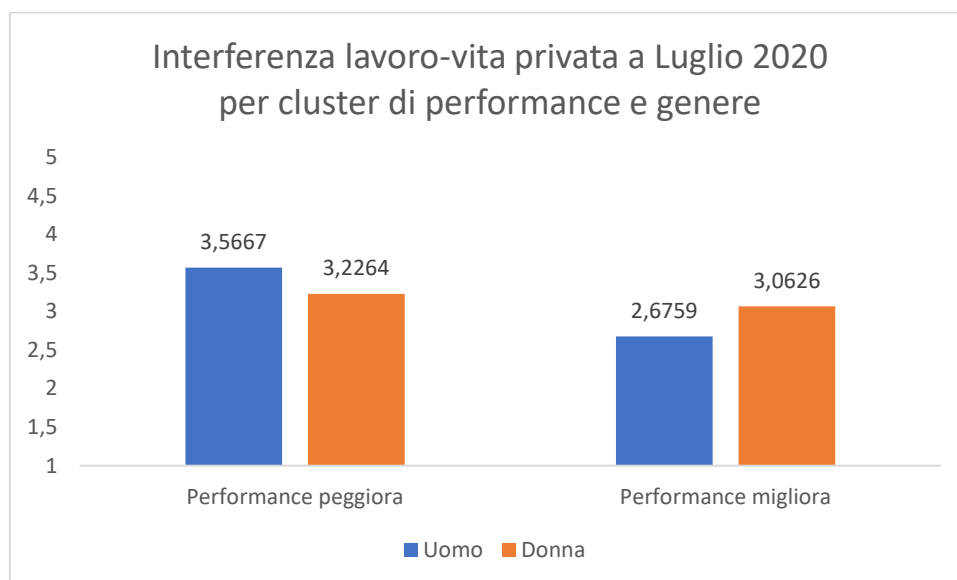


**Variabili individuali.** I risultati delle analisi mostrano che è più probabile che abbia peggiorato la propria performance chi percepiva maggiore minaccia identitaria nella prima fase dell'epidemia ed ha percepito che tale minaccia fosse aumentata nel tempo, chi era meno identificato con l'azienda, chi ha percepito maggiore interferenza della vita privata sul proprio lavoro. In termini di dimensione degli effetti sono l'interferenza della vita privata sul lavoro e l'aumento di minaccia identitaria nel tempo a discriminare in modo più importante tra i due cluster<sup>1</sup>.

**Variabili relazionali e sociali.** I cambiamenti nei rapporti familiari percepiti a seguito del Covid-19, la capacità di coping diadico riportata dai partecipanti (ovvero quanto fossero affiatati nel gestire lo stress insieme al loro partner) e la soddisfazione per la relazione di coppia non hanno avuto un impatto sulla performance lavorativa.

Per quanto riguarda le differenze genere nelle associazioni riportate più sopra, sono emersi alcuni effetti principali del genere secondo i quali le donne sarebbero più resilienti<sup>2</sup>, ma anche meno identificate con l'azienda<sup>3</sup> e più stressate. Quest'ultimo effetto si conferma anche nella seconda e terza rilevazione<sup>4</sup>. L'unico effetto di moderazione del genere riguarda l'associazione tra l'appartenenza ai cluster e l'interferenza del lavoro sulla vita privata misurata in seconda somministrazione (v. Figura 13): l'effetto di questa variabile sulla performance sembra essere particolarmente forte per gli uomini.

**Figura 13.** Interferenza lavoro-famiglia per cluster di performance e genere.



<sup>1</sup> Eta<sup>2</sup> parziali degli effetti di minaccia identitaria in T1, aumento di minaccia identitaria nel tempo, identificazione con l'azienda e interferenza della vita privata sul lavoro = .011, .052, .021, .063 rispettivamente.

<sup>2</sup> Eta<sup>2</sup> parziale = .017.

<sup>3</sup> Eta<sup>2</sup> parziali dell'effetto principale del genere sull'identificazione con l'azienda = .016 e .028 rispettivamente in T1 e in T2.

<sup>4</sup> Eta<sup>2</sup> parziali dell'effetto principale del genere sullo stress variano tra .013 a .024 nelle tre somministrazioni.

## Conclusioni

I dati di questo studio in parte confermano quanto già emerso nello studio cross-culturale.

In primo luogo, si evidenzia una **posizione di fragilità per le donne**. Le lavoratrici si sono rivelate all'inizio della pandemia più resilienti degli uomini, ma con il passare del tempo la spinta positiva si è andata esaurendo. Inoltre, le lavoratrici del nostro campione mostrano sistematicamente e costantemente nel tempo livelli più elevati di stress ad indicare che le misure prese dal Governo non hanno avuto un impatto sostanziale sulla qualità della vita di queste lavoratrici (è da tenere presente comunque che si tratta di un campione di status medio-alto). Questo dato verrà ulteriormente approfondito nel report sulle *guidelines*.

Le analisi condotte hanno mostrato poi l'esistenza di due profili differenti di lavoratori alle prese con l'emergenza sanitaria: accanto ad un gruppo che già nelle primissime fasi dell'emergenza sanitaria ha mantenuto e addirittura migliorato performance, si evidenzia un gruppo di lavoratori che nella prima fase della emergenza ha subito trovato delle difficoltà nel mantenere l'efficienza al lavoro e queste difficoltà invece di attenuarsi nel tempo sono andate peggiorando. Sembrerebbe dunque che **la situazione pandemica abbia esacerbato le differenze di performance tra i lavoratori, mettendo particolarmente in scacco quei lavoratori che hanno dovuto gestire il lavoro a fronte di altri carichi di cura, quale ad esempio la gestione di figli piccoli o in età scolare**, particolarmente sfidanti durante i difficili mesi di pandemia a causa della riduzione o sospensione dei servizi educativi. L'interferenza della vita privata sul lavoro si è infatti rivelata uno dei fattori dal maggiore potere predittivo dell'appartenenza ai due cluster: chi ha peggiorato la propria performance riporta infatti maggiore interferenza, indicativa di come durante i mesi di pandemia i lavoratori abbiano dovuto gestire la conciliazione tra esigenze di vita privata e lavorative in assenza di alcun supporto, se non -per alcuni- la possibilità del telelavoro. Sarà comunque necessario approfondire con ulteriori studi le modalità attraverso cui i genitori si stanno prendendo cura dei figli in questo periodo e la suddivisione di questi compiti nella coppia.

Infine, a conferma dei risultati del primo studio è il ruolo fondamentale dei processi di adattamento psicosociale. Infatti, **ciò che più di tutti spiega il peggioramento della performance nel tempo è il senso di minaccia alla propria identità** che i cambiamenti di vita hanno provocato in alcuni lavoratori. In questo contesto un fattore protettivo risulta essere l'identificazione con il proprio ambito lavorativo, dimensione in cui purtroppo le donne sono meno favorite (gli studi infatti mostrano donne risultano in generale meno identificate con il loro lavoro anche prima della pandemia).

Questi risultati offrono alcuni interessanti spunti a livello di intervento per promuovere la performance dei lavoratori: da un lato emerge chiaramente la necessità di sostenere il lavoratore a 360 gradi, promuovendo un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, soprattutto per quei lavoratori che hanno particolari carichi di cura. Approntando quindi una serie di misure di welfare che non si limitino alla possibilità del telelavoro, che le ricerche hanno mostrato essere in alcuni casi più stressante che non il lavoro in sede (e.g., Boston Consulting Group, 2020).

Dall'altro lato, dai nostri dati emerge la necessità di sostenere l'identificazione del lavoratore con l'azienda. Peraltro, questi due aspetti possono sostenersi reciprocamente, non a caso dai nostri dati emerge come le donne, sulle quali prevalentemente ricadono i compiti di cura in Italia secondo le ricerche (e.g., Eurostat, 2020<sup>5</sup>), siano meno identificate con l'azienda.

---

<sup>5</sup> La vita delle donne e degli uomini in Europa - un ritratto statistico doi: 10.2785/484358

## BIBLIOGRAFIA

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). Perceived Stress Scale. PsycTESTS Dataset.  
doi:10.1037/t02889-000
- Agha, K., Tabassum, F., & Khan, S. A. (2017). Work-Life Balance : Scale Development and Validation. In M. (eds) Heras, M. L., Chinchilla, N. & Grau (Ed.), *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109–130). Newcastle upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing.
- Foà, C., Tonarelli, A., Caricati, L., & Fruggeri, L. (2015). COPE-NVI-25: validazione italiana della versione ridotta della Coping Orientation to the Problems Experienced (COPE-NVI). *Psicologia della Salute*
- Tedeschi, R. G., Park, C. L., & Calhoun, L. G. (1998). Assessment of posttraumatic growth. In *Posttraumatic growth* (pp. 31-50). Routledge
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollidge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction. *Journal of personality and social psychology, 90*(2), 308.
- Bodenmann, G. (2008). Dyadic coping and the significance of this concept for prevention and therapy. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 16*(3), 108-111.
- Adattamento di Gian Vittorio Caprara (2001) “La valutazione dell’autoefficacia. Costrutti e strumenti”, Erikson