

Flessibilità - nei tempi e luoghi di lavoro

Nel nostro più che negli altri Paesi europei, i carichi di lavoro familiare continuano a gravare quasi esclusivamente sulle donne, e la necessità di sostenere il lavoro di cura è la ragione principale per cui **le donne** interrompono il lavoro più frequentemente degli uomini e **hanno carriere più discontinue e frammentate**.

In questo contesto, promuovere un'**organizzazione più flessibile** dei tempi e dei luoghi di lavoro, per le lavoratrici e per i lavoratori, significa non solo favorire l'occupazione femminile, e una distribuzione più equa delle responsabilità familiari, ma anche introdurre elementi più rispondenti alle esigenze di una **moderna organizzazione aziendale**, capaci di accrescerne la produttività.

Ci sono molte attività che non richiedono orari rigidi e, anche se esiste una resistenza diffusa a cambiare le modalità tradizionali del rapporto di lavoro, è spesso proficuo offrire ai lavoratori, uomini e donne, l'opportunità di gestire diversamente il rapporto di lavoro magari attraverso il telelavoro o il part-time, così da facilitare **la conciliazione con le esigenze della vita familiare**.

In questa sezione sono raccolte sia le disposizioni che regolano la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, sia l'articolata disciplina dei permessi finalizzata a favorire la conciliazione in fasi particolari del ciclo di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le schede

- Conciliare famiglia e lavoro e incentivi per la flessibilità (Legge n. 53 del 2000)
- Part-time
- Telelavoro
- Banca delle ore
- Lavoro ripartito (job sharing)
- Permessi retribuiti per disabili e loro familiari (ex art. 33 Legge 104/1992)
- Congedo straordinario retribuito per assistenza familiari disabili (ex art. 42 comma 5 T.U.)
- Permessi e congedi per motivi personali (ex art. 4 Legge 53/2000)