

# Il Piano di azione per l'occupazione femminile e la conciliazione

*di Chiara Bizzarro, Michele Tiraboschi*

Italia 2020. L'Italia che vogliamo. Dopo i giovani, con il documento Sacconi-Gelmini, è la volta del piano di azione per l'occupazione femminile e le politiche di conciliazione, presentato dai Ministri Sacconi e Carfagna lo scorso 1° dicembre. Un piano ambizioso, che si propone di dare piena attuazione nel nostro Paese ai principi europei del *mainstreaming* di genere. Si tratta di un piano di azione su politiche di genere integrate relative al lavoro, alla conciliazione, al welfare che presuppongono nella fase di realizzazione il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli, istituzioni, parti sociali, tessuto produttivo, gli stessi lavoratori. Sono individuate cinque linee di azione. Il presupposto è che favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di non lavoro con particolare riferimento al ruolo familiare delle lavoratrici è una premessa necessaria per favorire l'occupazione femminile e ma anche, in contro luce, per promuovere una occupazione di qualità e il benessere sui luoghi di lavoro. La prima linea di azione utilizza 40 milioni di euro del

Fondo per i diritti e le pari opportunità del Dipartimento Pari opportunità. A fronte della competenza regionale sulle materie legate alla assistenza e alla cura, in particolare della prima infanzia, l'intervento del Governo si propone di incentivare la cooperazione e il terzo settore facendo leva, in particolare, sullo strumento del lavoro accessorio da utilizzare per l'avvio di nidi familiari. Il fondo è destinato anche alla incentivazione al telelavoro e al sostegno agli interventi per il rientro dalla maternità. La seconda linea riguarda la messa a regime del nuovo art. 9 della l. n. 53/2000 sul finanziamento ai progetti di conciliazione, uno strumento fino ad oggi scarsamente utilizzata. Una innovazione ritenuta fondamentale è accordare rilevanza non solo ai contratti e accordi collettivi, ma anche all'accordo tra lavoratrice e datore di lavoro, quanto meno nelle realtà di piccole dimensioni. La terza linea promuove la contrattazione di secondo livello in tema di gestione degli orari e dei tempi di lavoro, a partire dalla convocazione di un tavolo con le parti sociali. Gli stru-

menti per la progettazione di soluzioni innovative verranno da un osservatorio *ad hoc* sulla contrattazione collettiva, di settore e di secondo livello, affidato alla Consiglia nazionale di parità. La quarta linea si propone di valorizzare dalla prospettiva del lavoro femminile le opportunità occupazionali derivanti dai settori della economia rinnovabile e dalla transizione alla c.d. economia sostenibile, con riferimento alla progettazione di percorsi di riqualificazione professionale e di nuove figure professionali. La quinta linea è relativa al contratto di inserimento per superare l'impasse nell'utilizzo dell'istituto a sostegno dell'occupazione femminile nelle regioni nel Mezzogiorno, causato dalla recente riforma della disciplina comunitaria sugli aiuti di stato. I Ministri promotori si impegnano a richiamare l'attenzione delle istituzioni comunitarie sull'esito paradossale della nuova regolazione per ottenere un cambiamento di rotta nella disciplina della materia. Le linee individuate appaiono sufficientemente concrete. I fondi messi a disposizione costituiscono la premessa perché i progetti siano realizzabili. Il percorso prefigurato, tuttavia, è lungo e irto di ostacoli. L'elemento innovativo è dato dalla metodologia. Il piano apparentemente accorda prevalenza alle misure di welfare, ma risponde ad una azione di sistema e può spiegare un effetto positivo anche sul tessuto produttivo. Si tratta di misure strutturali che possono comportare un beneficio per le imprese disposte a scommettere su queste opportunità ove siano adeguatamente sostenute a livello istituzionale e delle parti sociali attraverso la progettazione di soluzioni innovative in sede, principalmente, di contrattazione di secondo livello. Il benessere sul luogo di lavoro è indispensabile per una reale valorizzazione del capitale umano e dell'apporto di tutte le risorse che lavorano

nell'impresa. L'adozione di modelli di organizzazione del lavoro innovativi, razionali e trasparenti sono gli strumenti strategici per affrontare in chiave di competitività e sviluppo i temi della economia terziarizzata e globale.

**Chiara Bizzarro**

Ricercatore Fondazione Marco Biagi

**Michele Tiraboschi**

Professore ordinario di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

---

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 4 dicembre 2009.

Italia 2020: programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero per le pari opportunità, Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali del 1° dicembre 2009 può essere letto in questo Bollettino.