

Prefazione

La ricerca che si presenta ha inteso approfondire in un'ottica multidisciplinare la materia della conciliazione tra vita privata e vita professionale, valorizzando il ruolo che in questo campo può essere svolto dalle c.d. "azioni positive", delle quali gli enti pubblici sono chiamati dalla legge a farsi promotori accanto ai soggetti privati, anzi, se possibile, con un impegno ancora maggiore di quanto richiesto a questi ultimi, atteso che solo per gli attori pubblici vige l'obbligo (e non la mera facoltà) di farsi promotori di specifici piani periodici di azione in tal senso.

Come è noto, se fino alla soglia degli anni Settanta del Novecento la figura socialtipica del lavoratore (sulla quale, nei diversi contesti nazionali europei, è stato plasmato il diritto del lavoro) è venuta sostanzialmente a coincidere con il lavoratore adulto, di sesso maschile, impiegato a tempo indeterminato e con orario pieno in un'impresa industriale di dimensioni medio-grandi, proprio a partire da quel periodo storico il quadro di riferimento è progressivamente e significativamente mutato: l'ingresso massiccio della componente femminile nel mercato del lavoro (con la progressiva, marcata, terziarizzazione dell'economia), le parallele e forti rivendicazioni per un'eguaglianza non più solo formale, ma anche sostanziale, portate avanti dai movimenti delle donne, le conseguenti lotte per l'attivazione di processi di emancipazione sociale ed economica hanno evidenziato la necessità non più eludibile di adottare concrete misure per contrastare le persistenti discriminazioni nei confronti delle lavoratrici e le maggiori

difficoltà da queste incontrate nel mondo del lavoro e per realizzare finalmente davvero quell'eguaglianza sostanziale che, quale obiettivo fondamentale della Repubblica, si trova al centro anche del dettato costituzionale.

Sono stati proprio i profondi mutamenti sociali cui si è fatto cenno che, anche nel nostro Paese, hanno propiziato, da un lato, importanti modifiche normative (a partire dall'adozione della 'storica' l. n. 903/77) e, dall'altro, un complessivo ripensamento del quadro regolativo in materia di eguaglianza di opportunità, con la valorizzazione, in chiave di eguaglianza sostanziale, dello strumento delle azioni positive. Nello specifico, tale percorso ha preso le mosse da una forte riaffermazione del principio di parità formale (anni Settanta), per poi spostare l'asse della riflessione sul tema dell'eguaglianza sostanziale e, quindi, dell'azione positiva come possibile ed utile strumento operativo per perseguirla (anni Ottanta), per muovere, infine, a partire dagli anni Novanta del secolo scorso, in direzione di una promozione del c.d. *gender mainstreaming*, proponendo cioè l'obiettivo dell'integrazione *trasversale* in tutte le politiche pubbliche del tema della parità di genere e del contrasto ad ogni possibile fattore di discriminazione in tale ambito.

La riflessione teorica sul fondamento di un possibile diritto 'diseguale' è apparsa da subito particolarmente complessa; non a caso, essa ha originato un vivace dibattito in dottrina ed una interessante giurisprudenza, anche e soprattutto a livello eurounitario. Tema centrale è, naturalmente, quello dei confini di legittimità di specifici interventi riservati alle lavoratrici, che vadano ad operare realizzando un trattamento differenziato 'a vantaggio' di queste ultime – anche e soprattutto proprio mediante l'adozione (o l'imposizione) delle citate *azioni positive* – rispetto a quello riservato ai lavoratori di sesso maschile, con riguardo, ad esempio, a materie quali l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed alle condizioni di lavoro. Il legislatore italiano è intervenuto sul punto, dettando le regole ed i confini per questi interventi con le disposizioni della legge n. 125 del 1991 (c.d. legge "sulle azioni positive"), i cui contenuti sono oggi confluiti nel d.lgs. n. 198/2006 (c.d. "codice delle pari opportunità"), disposizioni che hanno favorito e sostenuto negli anni – sia pure con il vincolo non indifferente dato dalle limitate risorse stanziare per tali obiettivi – lo sviluppo di una interessante progettualità, da parte tanto di soggetti privati (imprese, associazioni sindacali e datoriali, ecc.) quanto di enti pubblici. Su questo punto in particolare si concentra la parte della ricerca curata dalla dott.ssa Lara Loschiavo, con l'obiettivo di fornire al CUG – anche attraverso un'ampia ricognizione della casistica progettuale – elementi ulteriori di riflessione in relazione all'importante ruolo a questo organismo affidato con riguardo alla progettazione del piano di azioni positive dell'ente nel cui ambito esso è chiamato ad operare (nel nostro caso, l'Università di Trieste). La dott.ssa Cedolin, da parte sua, ha esplorato l'esperienza vissuta dei diversi elementi che compongono l'Università, intervistando personale tecnico e amministrativo, studentesse, ricercatrici e ricercatori, docenti. Ne emergono

i possibili scarti tra la teoria e la pratica, le strategie individuali di conciliazione nonché molti suggerimenti di cui il CUG potrà fare tesoro.

Per concludere, va ricordato che ogni sforzo progettuale ed ogni politica diretta all'implementazione dell'eguaglianza sostanziale nei contesti lavorativi finisce anche per ottenere un ulteriore, importante risultato: quello del miglioramento complessivo della qualità dell'organizzazione considerata, così come del benessere di tutte le persone – uomini e donne – che in quella organizzazione si trovano ad operare.

Novembre 2016

Prof.ssa Roberta Nunin
Responsabile scientifica della ricerca, Università di Trieste