



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



CONSIGLIERA/E DI PARITÀ NEL LAVORO

Relazione Annuale 2022

1. Introduzione

Dopo la lunga fase pandemica, che (come si è avuto modo di dire nelle relazioni precedenti) ha pesantemente condizionato le attività del Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, nel 2022 queste ultime sono tornate a svolgersi normalmente, anche se si è deciso di continuare in parte ad utilizzare, specie nell'ambito dell'organizzazione dello sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, le modalità di collegamento da remoto per agevolare le persone lontane da Trento o che per ragioni di altro tipo hanno difficoltà a raggiungere il capoluogo.

Inoltre, il 2022 è stato il primo anno nel quale hanno trovato applicazione le modifiche normative adottate nel corso del 2021 e che dunque il Consigliere di Parità nel Lavoro in carica ha operato presso il Consiglio Provinciale.

Infine, lo si dirà meglio nel prosieguo, nel corso del 2022 si è assistito ad un significativo aumento delle richieste di supporto e di intervento, il che, se da un lato testimonia (oltre, probabilmente, ad un crescente disagio) che il servizio offerto all'utenza è apprezzato, dall'altro determina una pressione ed un sovraccarico di lavoro difficile da affrontare con la dotazione organica di cui l'ufficio della/del Consiglieria/Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento dispone attualmente.

Ciò premesso in termini generali, e venendo ora più nel dettaglio all'articolazione interna della presente relazione, si ritiene opportuno suddividerla in sei parti.

Nella prima si richiameranno le modifiche all'art. 16 della legge provinciale (l.p.) n. 13 del 2012, occorse nel 2021, con le quali si è provveduto a incardinare l'ufficio della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale a partire proprio dal 2022. Nella seconda si darà brevemente conto di com'è stato riorganizzato l'ufficio della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento dopo le suddette modifiche. Nella terza ci si concentrerà, sempre per sommi capi, sulle

competenze della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro alla luce della legislazione nazionale e di quella provinciale (rimaste di fatto invariate nel pur mutato quadro normativo). Nella quarta si darà conto delle attività svolte dal Consigliere di Parità nel Lavoro in carica nell'anno di riferimento, prestando particolare attenzione a quella di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, attesa la sua rilevanza, in termini sia quantitativi che qualitativi. Nella quinta si offriranno alcune riflessioni conclusive. La sesta e ultima parte si compone di un allegato, contenente i fogli *excel* nei quali sono riassunte le attività svolte nel 2022, in ottemperanza al modello uniforme in uso dal 2018 su richiesta della Consigliera Nazionale di Parità.

2. Le modifiche all'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012 e il conseguente incardinamento dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale

Come si accennava nell'Introduzione, nel corso del 2021 il legislatore provinciale è intervenuto per ben due volte al fine di modificare la disposizione che, nell'ambito della legge dedicata alle pari opportunità (l.p. n. 13 del 2012), disciplina l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro, ovvero il suo art. 16.

Il primo (e più rilevante) di tali interventi (condiviso da maggioranza e opposizione) è stato operato dall'art. 41 della l.p. 4 agosto 2021, n. 18 (c.d. legge di assestamento di bilancio), il quale ha modificato diversi commi dell'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012, al fine di trasferire l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro dalla Giunta al Consiglio Provinciale e di conferire alla titolare/al titolare di quest'ultimo un ruolo in tutto e per tutto paragonabile a quello delle altre figure di garanzia già incardinate presso il Consiglio Provinciale medesimo (difensore/a civico/a, garante dei detenuti, garante dei minori).

Il secondo di tali interventi è stato invece operato dall'art. 28, co. 1 della l.p. 27 dicembre 2021, n. 22 (c.d. legge provinciale di stabilità 2022), con il quale è stato assai opportunamente sostituito il co. 7 dell'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012, relativo all'indennità della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro che, essendo concepito in

modo estremamente vago, consentiva assai poco auspicabili fluttuazioni, come peraltro avvenuto all'inizio della presente legislatura, quando la Giunta Provinciale (a concorso già espletato) aveva ritenuto di dover tagliare tale indennità del 40% rispetto a quella stabilita nella legislatura precedente. Alla luce del citato intervento, che troverà applicazione a partire dalla prossima nomina, l'indennità riconosciuta alla/al Consigliera/e di Parità nel Lavoro sarà pari ad un terzo di quella percepita dai consiglieri provinciali (sarà cioè equiparata a quella delle/dei titolari degli organismi di garanzia dei detenuti e dei minori).

Si tratta, come già si accennava in precedenza, di interventi di grande portata, con i quali (sulla falsariga del "modello sudtirolese") si è voluta rafforzare la funzione di garanzia dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro, sganciandone le attività da possibili condizionamenti politici.

All'esito di tali modifiche di legge, a partire da gennaio 2022 il Consigliere di Parità nel Lavoro attualmente in carica, dopo una tanto complessa e quanto proficua fase di preparazione, ha iniziato ad operare presso il Consiglio Provinciale.

Allo stato, le funzioni della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro sono regolamentate, oltre che dal "nuovo" art. 16 della l. p. n. 13 del 2012, dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale n. 70 del 21 dicembre 2021.

3. L'organizzazione dell'ufficio della/del Consigliera/e nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento

Ciò detto in ordine alle modifiche di legge e venendo ora agli aspetti più propriamente organizzativi, va premesso che le attività della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento si svolgono presso la sede del Consiglio Provinciale, in 38122 Trento, Via Mancini, 27 (Palazzo Trentini). Più nel dettaglio, al Consigliere di Parità nel Lavoro in carica è stato messo provvisoriamente a disposizione un ufficio presso il Servizio Legislativo e gli viene altresì consentito di usare, a seconda delle esigenze, sale più grandi nella medesima sede, qualora la numerosità delle persone

ricevute (classicamente, nel caso di incontri di mediazione tra lavoratrici/lavoratori e datrici/datori di lavoro) lo richieda. Inoltre, al Consigliere di Parità nel Lavoro in carica è rimasto in uso un ufficio sito al piano terra del Palazzo del Dipartimento Salute e Politiche Sociali della Provincia Autonoma di Trento (38121 Trento, Via Gilli, 4).

A seguito dell'espletamento della relativa procedura concorsuale (bandita dal Presidente della Giunta Provinciale il 23 gennaio 2019 e svoltasi nella primavera dello stesso anno), con delibera della medesima Giunta Provinciale n. 1261 del 30 agosto 2019 è stato nominato Consigliere di Parità per la corrente legislatura il prof. avv. Matteo Borzaga, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza e la Scuola di Studi Internazionali dell'Università di Trento.

Nel corso del 2022, a seguito degli accordi intercorsi tra il Segretariato Generale del Consiglio Provinciale e il Dipartimento Organizzazione Personale e Affari Generali della Provincia Autonoma di Trento, il Consigliere di Parità nel Lavoro attualmente in carica ha continuato ad avvalersi del prezioso supporto di segreteria della sig.ra Milena Fontana (incardinata presso il Dipartimento Salute e Politiche Sociali della Provincia Autonoma di Trento), la quale si è occupata (in via peraltro non esclusiva) della gestione amministrativa dello sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, tenendo i rapporti con l'utenza e fissando i relativi appuntamenti, nonché delle relazioni con i diversi attori istituzionali con i quali il Consigliere di Parità nel Lavoro è chiamato a vario titolo a interagire.

La segreteria - operante dal lunedì al venerdì in orario di ufficio - fissa gli appuntamenti con l'utenza secondo un calendario prefissato che, nel rispetto di diverse delibere della Giunta Provinciale e, da ultimo, di quella poco sopra citata dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale, consta di almeno 8 ore settimanali, di norma organizzate su due mezze giornate. I contatti con l'utenza medesima avvengono o via telefono (0461/493134) o via e-mail (cons.parita@consiglio.provincia.tn.it).

Per quanto riguarda, infine, l'organizzazione delle attività c.d. "antidiscriminatorie" (ovvero, principalmente, di informazione, sensibilizzazione e

formazione), il Consiglio Provinciale ha messo a disposizione del Consigliere di Parità in carica il supporto (anch'esso non esclusivo) della sig.ra Lucia Chiasera, che lo ha affiancato nel periodo marzo-ottobre 2022.

4. Le competenze del Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento alla luce della normativa nazionale e provinciale in materia

Come ampiamente noto, la figura della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro è stata creata negli anni Ottanta del secolo scorso al fine di promuovere e monitorare l'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Sebbene non sia possibile, nell'economia della presente relazione, ripercorrere nel dettaglio la normativa di riferimento, va messo quanto meno in luce quali siano i più rilevanti provvedimenti emanati in proposito e i loro principali contenuti.

La figura della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro è stata disciplinata, in prima battuta, dal legislatore nazionale - che ha dato progressivamente attuazione ad una serie di direttive adottate dalle istituzioni comunitarie, da sempre particolarmente sensibili al tema -, ed è poi stata rafforzata a livello provinciale, in attuazione delle competenze di cui allo Statuto di Autonomia.

Allo stato attuale la normativa di riferimento è costituita, per quanto concerne il piano nazionale, dal d. lgs. n. 198 del 2006, c.d. codice delle pari opportunità, che dedica alla figura della/e Consigliera/e di Parità numerose disposizioni (si v., in particolare, gli artt. da 12 a 20 del suddetto d. lgs.) e, a livello provinciale, dalla l. p. n. 13 del 2012, che come già detto varie volte si occupa di tale figura, in particolare, all'art. 16.

L'analisi dei citati provvedimenti normativi induce a fare due ordini di ragionamenti, l'uno concernente il piano organizzativo e l'altro attinente alle funzioni della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro.

In merito al primo aspetto si sottolinea come, ai sensi del codice delle pari opportunità, vi sia anzitutto una/un Consigliera/e di Parità nazionale, nominata/o con decreto della Ministra/del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con la Ministra/il Ministro per le Pari Opportunità. A questa/o si affiancano le Consigliere/i Consiglieri regionali e provinciali (o, per essere più precisi, delle città metropolitane e/o degli enti di vasta area), che hanno competenze limitate ai territori di riferimento. Alla luce della particolare autonomia di cui gode la Provincia di Trento, la/il Consigliera/e di parità operante nel relativo territorio è equiparata/o a tutti gli effetti a quelle/i regionali.

Con riguardo poi al piano delle competenze, esse come si accennava riguardano, in generale, la promozione e il monitoraggio dell'attuazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro: tali competenze, peraltro, si sono venute precisando e ampliando nel tempo, dando vita ad una figura istituzionale estremamente sfaccettata.

Poiché, sotto questo profilo, la legislazione provinciale attribuisce alla/al Consigliera/e di Parità nel Lavoro funzioni ulteriori rispetto a quelle stabilite a livello nazionale, vale la pena riportare quanto in proposito previsto dall'art. 16, co. 3 e 3 bis, della l. p. n. 13 del 2012:

“3. La consigliera svolge attività per il rispetto del principio di non discriminazione e la promozione di pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro. In particolare, spetta alla consigliera:

- a) individuare le situazioni di squilibrio di genere nel lavoro;
- b) svolgere consulenza per le/i lavoratrici/ori nonché per le parti datoriali;
- c) promuovere progetti di azioni positive, anche indicando le possibili fonti di finanziamento;
- d) predisporre una relazione accompagnatoria al documento degli interventi di politica del lavoro proposto dalla commissione provinciale per l'impiego, istituita dall'articolo 5 della legge provinciale 16 giugno 1983 n. 19 (legge provinciale sul lavoro), alla Giunta provinciale, che dia conto anche della sua coerenza rispetto agli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità;

- e) promuovere la realizzazione delle pari opportunità nelle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- f) collaborare con la struttura provinciale competente in materia di lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;
- g) promuovere la diffusione della conoscenza e lo scambio di buone prassi nonché svolgere attività di informazione e formazione culturale in tema di pari opportunità e di non discriminazione di genere;
- h) partecipare in qualità di componente alla commissione provinciale per l'impiego;
- i) partecipare alle riunioni del consiglio di amministrazione dell'Agenzia del lavoro;
- j) esercitare la facoltà di agire in giudizio secondo quanto previsto dalla normativa statale vigente in materia.

3 bis. La consigliera svolge inoltre attività di supporto, consulenza, anche promuovendo procedure di conciliazione, a favore delle parti datoriali e delle/dei lavoratrici/ori in relazione a ogni forma di discriminazione legata al mobbing, al fine di favorire l'attuazione di quanto previsto dalla legge provinciale in materia di mobbing”.

Come emerge dall'articolato normativo poco sopra riportato, la/il Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento è chiamata/o a svolgere numerosi compiti, che peraltro possono raggrupparsi in quattro distinte categorie:

- 1) l'attività di consulenza nei confronti di lavoratrici/lavoratori e datrici/datori di lavoro, anche in materia di *mobbing*;
- 2) l'attività di promozione delle pari opportunità in tutti gli ambiti legati al lavoro, anche attraverso la predisposizione di piani di azioni positive e la diffusione/lo scambio di buone prassi (c.d. attività antidiscriminatorie);
- 3) la redazione dei c.d. “rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile” nelle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti;
- 4) la partecipazione a numerosi organi collegiali, previsti tanto per legge (si pensi, ad esempio, al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia del Lavoro, ovvero al Coordinamento Provinciale Antimobbing), quanto per delibera della Giunta

Provinciale (ci si riferisce, in particolare, al Consiglio dell’Audit o al Tavolo per l’Occupazione Femminile).

Si tratta, a ben vedere, di un insieme di compiti, oltre che variegato, assai ampio, che difficilmente può essere adempiuto con il necessario grado di appropriatezza in tutti i suoi aspetti, specie se si considera che la/il Consigliera/ di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, pur avendo a disposizione (peraltro in via non esclusiva, come già si accennava in precedenza) un’unità di personale amministrativo dedicata alla gestione organizzativa dello sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento e pur potendosi avvalere del supporto organizzativo del Consiglio Provinciale, è comunque l’unico soggetto dotato di specifica competenza giuslavoristica.

Una situazione, questa, fattasi ancora più difficile a seguito dell’aumento significativo della mole di lavoro registratosi nel 2022, del quale si dirà fra breve e che ha messo ulteriormente sotto pressione l’ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento.

Alla luce di tutto ciò il prof. avv. Matteo Borzaga ha ritenuto, anche nel 2022, di dedicarsi principalmente alle attività ritenute più rilevanti, secondo un ordine di priorità di cui si darà puntualmente conto nel prossimo paragrafo.

5. Le principali attività svolte dal Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento nel 2022

L’appena richiamato ordine di priorità non è certo arbitrario, bensì fondato sia sul dato normativo sia, soprattutto, sulle delibere che la Giunta Provinciale ha adottato negli ultimi anni relativamente alla figura della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro (ci si riferisce, in particolare, a quelle di nomina). Ebbene, ai sensi delle suddette delibere (e anche di quella dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale con la quale è stato gestito il trasferimento del sottoscritto presso la nuova struttura di incardinamento, valevole a far data dal 1.1.2022), una delle attività principali (se non

l'attività principale) che la/il Consigliera/e di Parità nel Lavoro è chiamata/o a svolgere è quella di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, alla quale debbono essere dedicate almeno 8 ore settimanali (divisibili anche su due giornate).

Poiché, come si vedrà tra breve, nel 2022 i casi trattati nell'ambito del suddetto sportello sono stati davvero numerosi (oltre che in molti frangenti complessi), il prof. avv. Matteo Borzaga ha dedicato la maggior parte del proprio tempo alla presa in carico, all'approfondimento e alla soluzione di essi.

Inoltre, nel 2022, sono riprese regolarmente le c.d. antidiscriminatorie (di sensibilizzazione e formazione su tematiche relative alla promozione delle pari opportunità e al contrasto del *mobbing* nel mondo del lavoro ovvero di realizzazione di azioni positive).

Infine, il Consigliere di Parità nel Lavoro ha investito una quota significativa del proprio impegno nella partecipazione ai diversi organi collegiali dei quali fa parte per legge o a seguito di delibera della Giunta Provinciale nonché, più in generale, nel dialogo interistituzionale.

5.1 L'attività di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento

Andando peraltro con ordine, e volendo quindi iniziare con l'attività di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, va qui soltanto brevemente ribadito come tale attività sia stata, nel 2022, estremamente rilevante, sia in termini quantitativi che in termini qualitativi.

Prima di approfondire una serie di questioni legate ai casi trattati, vale la pena procedere con una premessa metodologica generale, mettendo in luce come l'attività di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento assuma importanza fondamentale, per la/il Consigliera/e di Parità nel Lavoro, al fine di comprendere quali siano le

tipologie di discriminazioni più diffuse e di impostare poi le proprie strategie in merito alla promozione del principio di pari opportunità e al contrasto del *mobbing*, nonché all'elaborazione di azioni positive.

Lo sportello, come già si accennava in precedenza, è messo a disposizione gratuitamente delle lavoratrici, dei lavoratori, delle datrici e dei datori di lavoro operanti sul territorio provinciale (sia nel settore pubblico che in quello privato) ed è aperto per almeno due mezze giornate a settimana, secondo un calendario stabilito con congruo anticipo dal Consigliere di Parità nel Lavoro di concerto con la segreteria.

Per garantire, oltre a un servizio adeguato, il rispetto della *privacy* delle/degli utenti, il Consigliere di Parità nel Lavoro riceve soltanto su appuntamento. I colloqui durano all'incirca 45 minuti ciascuno.

Ai sensi della delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale n. 70 del 2021, le richieste dell'utenza debbono essere prese in carico entro 10 giorni da quando vengono effettuate (termine che, anche nei momenti di maggiore affluenza, il Consigliere di Parità nel Lavoro prof. avv. Matteo Borzaga è comunque sempre riuscito a rispettare).

Sebbene non vi siano dati certi sul punto, sembra di poter affermare che le/gli utenti dello sportello, quasi esclusivamente lavoratrici e lavoratori, vengano a conoscenza della sua esistenza più che altro attraverso il passaparola. Sempre più spesso, inoltre, sono le organizzazioni sindacali, i patronati, e anche diversi enti e/o istituzioni operanti sul territorio provinciale a indirizzare lavoratrici e lavoratori al Consigliere di Parità nel Lavoro, il che tra l'altro dimostra l'importanza di un dialogo interistituzionale il più intenso e fattivo possibile.

In proposito, va ulteriormente sottolineato come, negli ultimi anni, lo sportello abbia iniziato a svolgersi non soltanto in presenza, ma anche a distanza, nel senso che sempre più spesso le/gli utenti prendono contatto con l'ufficio della/del Consiglier/a di Parità nel Lavoro e gli chiedono assistenza e/o consulenza via e-mail. Ne consegue che l'attività di sportello va ben oltre il calendario cui si accennava poco sopra, atteso che, laddove contattato via e-mail attraverso la segreteria, il Consigliere di Parità nel Lavoro

offre la propria consulenza anche con tale mezzo (a meno che, ovviamente, non sia necessario altresì interagire di persona, cosa che comunque accade nella maggior parte dei casi).

L'agenda degli appuntamenti allo sportello viene stabilita e gestita secondo criteri d'urgenza, anche alla luce dell'elevato numero di casi che il Consigliere di Parità nel Lavoro nel lavoro è chiamato a prendere in carico e del fatto che l'andamento delle richieste di consulenza non è lineare nel tempo (vi sono cioè periodi in cui tali richieste non sono troppo numerose e altri periodi in cui, al contrario, aumentano in modo significativo).

Una volta fissato il colloquio, esso si svolge presso l'ufficio della Consigliera/del Consigliere di Parità nel Lavoro nel lavoro (che, come si accennava, è ubicato in Via Mancini, 27 38122 Trento). Visti gli obiettivi perseguiti, su cui si tornerà tra breve, è senz'altro preferibile che il suddetto colloquio avvenga in presenza: peraltro, laddove la lavoratrice o il lavoratore interessato lo richiedano (per esigenze familiari, lavorative, o per il fatto di risiedere lontano dal capoluogo), esso può essere effettuato anche a distanza.

Venendo, quindi, agli appena richiamati obiettivi, va detto in generale che essi sono di diverso tipo.

Il colloquio è finalizzato, anzitutto, a consentire alla lavoratrice o al lavoratore di raccontare la propria vicenda.

Ciò, anche alla luce delle richieste di chiarimento via via avanzate dal Consigliere di Parità nel Lavoro, consente a quest'ultimo di inquadrare giuridicamente tale vicenda, riconducendola o meno a una delle situazioni sulle quali ha il potere di intervenire (essenzialmente: disagio lavorativo, discriminazione di genere, molestie e/o *mobbing*). Quello che si è appena richiamato è un passaggio fondamentale del colloquio tra lavoratrice o lavoratore e Consigliere di Parità nel Lavoro: spesso accade, infatti, che l'utente si presenti all'appuntamento ritenendo, ad esempio, di aver subito una discriminazione o di essere vittima di *mobbing* e all'esito del colloquio emerga in realtà che, in concreto, sussiste sì un disagio lavorativo, e che tuttavia esso non può essere

ricondotto a una discriminazione di genere o al *mobbing*, in quanto non presenta i requisiti della fattispecie.

Inoltre, il colloquio è utile al Consigliere di Parità nel Lavoro per comprendere quale tipo di intervento mettere in campo. In alcuni frangenti (la minor parte, in verità), il primo colloquio è sufficiente per chiudere il caso, fornendo semplicemente informazioni ovvero suggerendo comportamenti da tenere e/o da evitare sul posto di lavoro. In altri (la maggior parte, a ben vedere) il Consigliere di Parità nel Lavoro concorda con la lavoratrice o il lavoratore i passi successivi, che di norma consistono in un tentativo di mediazione tra quest'ultima/quest'ultimo e la datrice/il datore di lavoro. Ne consegue che per la risoluzione di ciascun caso sono spesso necessari numerosi incontri, bi- e trilaterali, i quali peraltro altrettanto spesso, se le parti si dimostrano collaborative, si concludono con esito positivo. In questo percorso sono a volte coinvolte pure le organizzazioni sindacali, che supportano la lavoratrice o il lavoratore nel percorso progettato dal Consigliere di Parità nel Lavoro al fine di addivenire ad un accordo. Nei casi più complicati il Consigliere di Parità nel Lavoro collabora altresì con l'avvocata/o cui l'utente si è rivolta/o per ottenere ulteriore supporto: si tratta, perlopiù, di situazioni nelle quali la composizione degli interessi risulta particolarmente complessa e che quindi sfociano spesso in un ricorso in giudizio.

Come si accennava, nella maggior parte dei casi il Consigliere di Parità nel Lavoro tenta una mediazione tra le parti, percorso spesso difficoltoso e accidentato, ma che viene di gran lunga preferito a quello giudiziale in quanto più funzionale alla ricostruzione di una relazione il più possibile serena tra le parti. Naturalmente, a tal fine è necessaria la collaborazione della datrice/del datore di lavoro, che non può darsi per scontata. Per favorire tale percorso il Consigliere di Parità nel Lavoro, pur essendo pressoché esclusivamente contattato, in prima battuta, da una lavoratrice o da un lavoratore, assume un atteggiamento il più possibile equidistante, tentando di instaurare un rapporto costruttivo anche con la datrice/il datore di lavoro. E' questo in particolare quanto si impegna costantemente a fare il Consigliere di Parità nel Lavoro in carica, prof. avv. Matteo Borzaga, tanto nel settore privato quanto in quello pubblico, come dimostra ad esempio la risoluzione di un numero significativo di casi relativi a

dipendenti della Provincia Autonoma di Trento, con il cui Servizio Personale è stata costruita una relazione istituzionale particolarmente fruttuosa.

Venendo, a questo punto, a una breve analisi dei **casi** che il Consigliere di Parità nel Lavoro ha affrontato nel corso del 2022 (v. in particolare i fogli *excel* n. 2 e 3 di cui all'Allegato 1) va messo in luce anzitutto, e in generale, che nell'anno di riferimento essi sono aumentati notevolmente (del 28% circa) rispetto al 2021. Sebbene non si possano avere certezze in proposito, si ritiene che ciò sia dovuto, da un lato, all'aumento delle situazioni di disagio di cui soffrono lavoratrici e lavoratori (conseguenti anche all'onda lunga della pandemia) e, dall'altro, al fatto che da quando è stato trasferito presso il Consiglio Provinciale l'ufficio della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro ha avuto, grazie alla stretta collaborazione instauratasi con gli uffici amministrativi di quest'ultimo, un'assai maggiore visibilità, anche mediatica, ed è quindi assai più conosciuto che nel recente passato.

Entrando maggiormente nel dettaglio, si segnala che, nel 2022, il Consigliere di Parità nel Lavoro ha affrontato quasi esclusivamente casi di discriminazione individuale: in proposito, vi sono state 91 nuove prese in carico, a cui vanno sommati altri 18 fascicoli aperti in precedenza e non ancora chiusi (ovvero chiusi nel 2022).

Ne consegue che, complessivamente, **i casi trattati nel 2022 sono stati 109** (ovvero, come si accennava poco sopra, **il 28% circa in più dell'anno precedente**, quando erano stati 85), **per la gestione dei quali sono stati tenuti 209 colloqui** individuali e/o collettivi (ad es. quelli di mediazione tra le parti). Anche con riguardo ai suddetti colloqui **vi è stato un significativo aumento, pari a circa il 26% rispetto all'anno precedente** (quando erano stati 166).

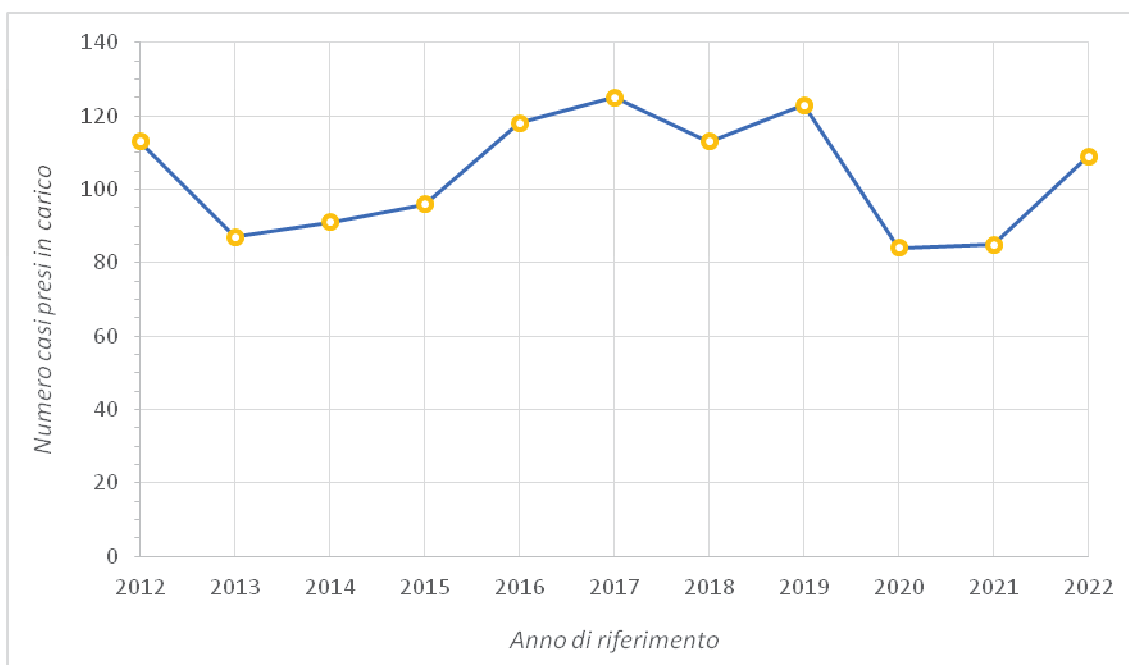
Va infine sottolineato come, in realtà, le persone entrate in contatto con l'ufficio della Consiglieria/del Consigliere di Parità nel Lavoro siano state ben più di 109, atteso che le richieste giunte via e-mail, qualora non sfocino in un colloquio, non vengono considerate "casi" e dunque non vengono registrate come tali. Basti pensare che, nel

corso del 2022, l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ha inviato all'utenza circa **1500 e-mail, molte delle quali contenenti informazioni ovvero pareri** in ordine a precise richieste di quest'ultima.

Analizzando i dati, ci si avvede inoltre che non solo il numero di casi trattati nel 2022 è aumentato rispetto al 2021, ma che vi è stata pure una significativa diminuzione dei casi iniziati nel 2021 o prima, il che costituisce un dato assai positivo, perché implica che **la risoluzione dei casi stessi è divenuta decisamente più celere rispetto al passato.**

Il grafico seguente mostra l'andamento dei casi trattati dall'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nell'ultimo decennio e mette in luce come il numero di quelli presi incarico nel 2022 sia ritornato, in sostanza, ai livelli precedenti all'emergenza da Covid-19.

Anno	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Casi	113	87	91	96	118	125	113	123	84	85	109



Si tratta, come già accennato, di un numero molto elevato, il quale si spiega, almeno in parte, con il peggioramento delle condizioni di lavoro e il connesso incremento delle situazioni di disagio determinate sia dalla progressiva flessibilizzazione (per non dire precarizzazione) dei rapporti di lavoro cui ha dato progressivamente corso, negli ultimi anni, il legislatore nazionale, sia dall'onda lunga della pandemia.

Del resto, se si guarda alle motivazioni per le quali le lavoratrici e i lavoratori usufruiscono del servizio ci si rende conto di come siano particolarmente numerosi i casi relativi alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e quelli concernenti l'organizzazione del lavoro, ad ambiti, cioè, la cui gestione è particolarmente problematica proprio per chi si trova (proprio malgrado) a dover operare nel quadro di un rapporto di lavoro flessibile (si pensi, ad esempio, alle situazioni nelle quali una lavoratrice a tempo determinato rimane incinta in prossimità della scadenza del contratto, che quasi mai, proprio per tale ragione, viene prorogato e/o trasformato in uno a tempo indeterminato).

A ciò si aggiungono ulteriori situazioni problematiche in parte riconducibili all'onda lunga della pandemia, consistite in un numero significativo di casi che potrebbero definirsi genericamente di disagio e, in alcuni frangenti, di vero e proprio *mobbing*. Casi, questi ultimi, che come noto sono spesso insidiosi e molto difficili da prendere in carico, perché richiedono un investimento notevole di energie e di tempo per poter essere (ove possibile) risolti.

Ciò detto in ordine al numero dei casi complessivamente portati all'attenzione del Consigliere di Parità nel Lavoro nel lavoro e alle problematiche principali che inducono le lavoratrici e i lavoratori a rivolgersi al suo ufficio, vale a questo punto la pena soffermarsi, da ultimo, sui dati relativi al tasso di risoluzione dei casi presi in carico.

In proposito, si segnala come la quasi totalità dei casi conclusi nel 2022 abbia avuto esito positivo (**sono stati soltanto 2 quelli con esito negativo**) e come dunque gli sforzi profusi dal Consigliere di Parità nel Lavoro per trovare soluzioni condivise siano

stati premiati, anche a fronte di situazioni inizialmente intricate (dal punto di vista giuridico, ma non solo).

Complessivamente, dunque, si ritiene che i risultati ottenuti dal Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento nello svolgimento della sua attività principale possano guardarsi con soddisfazione, anche se il loro numero elevato e la complessità di molti di essi comportano tempi piuttosto lunghi per giungere a una soluzione.

5.2 Altre attività

Come si accennava all'inizio del presente paragrafo, il Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ha svolto, oltre a quella di sportello, una serie di attività ulteriori che vale la pena di richiamare, pur brevemente, in questa sede.

Per quanto riguarda, anzitutto, **le attività c.d. antidiscriminatorie**, va qui ribadito come le stesse, nel corso del 2022, siano pienamente riprese (v. i fogli *excel* 5 e 7 di cui all'Allegato 1).

Esse sono consistite, essenzialmente, in attività di informazione e sensibilizzazione.

Ci si riferisce, anzitutto, ai numerosi incontri di cui all'iniziativa **“Percorsi tra Nascita a Lavoro”**, frutto di una intensa e proficua collaborazione con la Fondazione Demarchi, nel corso dei quali il Consigliere di Parità nel Lavoro ha avuto l'occasione di intervenire sul tema dei diritti di lavoratrici madri e lavoratori padri, nonché ad una serie di **lezioni** svolte dal Consigliere medesimo nell'ambito di corsi universitari e di perfezionamento e relative all'incarico da lui svolto (alle sue caratteristiche, alle sue potenzialità e ai suoi limiti).

Il Consigliere di Parità in carica, insieme alla collega di Bolzano e alle Commissioni Pari Opportunità delle due Province Autonome, ha poi organizzato due incontri dedicati al **“Mobbing sul Posto di Lavoro”**, tenutisi il **29 settembre e il 13**

ottobre 2022, nei quali il tema è stato presentato alla cittadinanza in chiave interdisciplinare. Tali incontri, che hanno riscontrato un notevole successo (quasi 300 iscrizioni), hanno dimostrato come il fare rete tra organismi che si occupano di tematiche simili, seppure molto impegnativo sotto il profilo dell'organizzazione, sia assolutamente strategico, oltre che assai arricchente in termini di condivisione di approcci e strategie.

Il Consigliere di Parità nel Lavoro ha poi partecipato agli **incontri di numerosi organi collegiali** di cui è chiamato a far parte per legge ovvero per delibera della Giunta Provinciale, e cioè: Consiglio di Amministrazione di Agenzia del Lavoro, Commissione Provinciale per l'Impiego, Comitato per le Politiche del Lavoro, Coordinamento Provinciale Antimobbing, Consiglio Family Audit, Comitato Donne Vittime di Violenza, Tavolo Permanente sull'Occupazione Femminile (per i dettagli si rinvia nuovamente all'Allegato 1, foglio *excel* n. 4).

Da ultimo, si segnala come il Consigliere di Parità nel Lavoro si sia impegnato, anche nel 2020, a intessere e/o rafforzare il **dialogo interistituzionale**, come dimostrano la partecipazione del prof. avv. Matteo Borzaga alla rete nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità e le fattive collaborazioni messe in campo con la **Commissione Pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento** (e in particolare con la sua Presidente, dott.ssa Paola Maria Taufer), con la dott.ssa Michela Morandini, **Consigliera di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano** e con la dott.ssa Isolde Kafka, **Consigliera di Parità nel Lavoro del Land Tirol**, anche al fine di promuovere eventi scientifici e/o divulgativi su scala provinciale, regionale (Trentino e Alto Adige) e/o euroregionale (Trentino, Alto Adige e Tirolo).

6. Riflessioni conclusive

Da quanto si è detto nelle pagine precedenti emerge con chiarezza come, anche nel 2022, l'attività dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento sia stata decisamente molto intensa.

Poiché il Consigliere di Parità nel Lavoro, pur avendo potuto fare affidamento, nel 2022, sul supporto di segreteria della sig.ra Milena Fontana e di quello organizzativo del Consiglio Provinciale, è l'unico soggetto, nell'ambito del proprio ufficio, ad avere una specifica competenza giuslavoristica, gravano soltanto su di lui tutte le attività consulenziali in materia di discriminazioni e di progettazione e realizzazione di c.d. attività antidiscriminatorie. Pertanto, come peraltro accaduto negli anni precedenti, il Consigliere di Parità nel Lavoro ha agito secondo un criterio di priorità, privilegiando l'intensa attività di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, che ha impegnato la maggior parte del suo tempo e delle sue energie (soprattutto a fronte di un aumento di quasi il 30% dei casi presi in carico).

Questa situazione non ha peraltro impedito al medesimo Consigliere di Parità nel Lavoro di dedicarsi anche allo svolgimento delle attività c.d. antidiscriminatorie, alcune delle quali organizzativamente molto impegnative, nonché di esercitare le altre competenze proprie dell'ufficio, specie sul versante della partecipazione ad organi collegiali ai sensi di legge e/o di delibera della Giunta Provinciale e, più in generale, del dialogo interistituzionale.

Conclusivamente si ritiene quindi di poter tracciare un bilancio senz'altro positivo dell'operato del Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento per l'anno 2022.

Considerate tuttavia le numerose competenze che la legislazione tanto nazionale quanto provinciale attribuisce a questa figura e che, per ragioni di tempo, non possono essere esercitate nella loro totalità (come dimostra tra l'altro il fatto che alcuni fogli *excel* di cui all'Allegato 1 non sono stati compilati), si auspica che in futuro l'ufficio della Consigliera/del Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento possa essere rafforzato. Ciò consentirebbe non soltanto un più compiuto e puntuale svolgimento di tutte le attività che gli competono per legge, ma anche una più

intensa progettazione di attività c.d. antidiscriminatorie e la messa in campo di iniziative volte a far meglio conoscere la sua figura sul territorio provinciale.

In proposito, si ritiene da ultimo di poter affermare che **l'incardinamento dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale abbia rappresentato una svolta estremamente positiva**, come dimostra il rapporto di fattiva e proficua collaborazione instauratosi tra il sottoscritto e l'amministrazione del Consiglio Provinciale medesimo. Ciò peraltro non toglie che, **alla luce** di quanto si diceva poc'anzi ed anche **dell'esponenziale aumento dei casi presi in carico nel primo trimestre del 2023**, permangano **importanti preoccupazioni** in ordine alla capacità dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, nel suo assetto attuale in termini di dotazione organica, di affrontare una mole di lavoro che si sta facendo, nel tempo, sempre più gravosa.

Trento, 28 marzo 2023

Il Consigliere di Parità nel Lavoro

prof. avv. Matteo Borzaga

Allegato 1: Format rapporti annuali 2022

CONSIGLIERA DELLA		UFFICIO											
		LOCALI	ATTREZZATURE					PERSONALE ASSEGNATO ALL'UFFICIO			FONDI		NOTE
REGIONE	PROVINCIA	Numero	Telefono fisso	Cellulare di servizio	PC	Fotocopiatrice /stampante /scanner	Pagina Internet	Numero	Tipologia contrattuale di lavoro	Messi a disposizione dall'Ente	Residui ex Fondo Nazionale		
TRENTINO_ALTO_ADIGE	Trento	1	SI	NO	SI	SI	SI	1	1 coadiutore amministrativo cat. B – P.T.	25.000,00 €	- €		

EVENTI

CONVEGNI				ALTRI INCONTRI			
Soggetto promotore	Altre Parti	Argomento/Titolo	Note	Soggetto promotore	Altre Parti	Argomento/Titolo	Note
1 Consigliere di parità di Trento e Bolzano	commissione di pari opportunità di Trento e Bolzano	MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO		Società di scienza politica dell'Alto Adige		Tavola rotonda del 12 aprile. - Museo delle Donne di Merano	
2				Accademia d'Impresa		corso "wow in rete"	
3				Consiglio delle Donne del Comune di Trento		Donne e futuro.	
4				Provincia autonoma di Trento		Festival della Famiglia	
5				Provincia autonoma di Trento		Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne	
6 Università di Brescia e Univeristà di Verona		La L. n. 162 del 2021: la parità di genere rivisitata					
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							

STUDIO

CONSULENZE

CORSI/EVENTI FORMATIVI

	Committente	Materia	Note	Soggetto organizzatore	Argomento	Destinatari	Note
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							

