



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



CONSIGLIERA/E DI PARITÀ NEL LAVORO

Relazione Annuale 2021



1. Introduzione

Come il 2020, anche il 2021 è stato, purtroppo, un anno ancora pesantemente condizionato dall'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da Covid-19 che - si avrà modo di metterlo in luce nel prosieguo - da un lato ha costretto il Consigliere di Parità nel Lavoro in carica a riorganizzare almeno in parte le modalità di svolgimento dello sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento (uno dei suoi compiti principali) e dall'altro ha contribuito (insieme ad altri fattori, di cui pure si dirà) a ridimensionare le attività c.d. antidiscriminatorie che lo stesso è chiamato a realizzare ai sensi di legge.

Inoltre (e forse soprattutto), il 2021 è stato un anno di importantissimi cambiamenti istituzionali per l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro, atteso che la legislazione provinciale di riferimento è stata modificata per ben due volte (ad agosto e dicembre), decretandone il trasferimento dalla Giunta al Consiglio Provinciale a far data dal 1.1.2022.

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 descriveranno le testé richiamate modifiche all'art. 16 della legge provinciale (l.p.) n. 13 del 2012, con le quali si è provveduto a incardinare l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale. Nella seconda si darà brevemente conto di com'era organizzato l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento prima delle suddette modifiche (visto che la presente relazione è comunque relativa al 2021) e di come si stia caratterizzando l'attuale fase di riorganizzazione (dovuta proprio a tali 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, in ottemperanza al modello uniforme in uso dal 2018 su richiesta della Consiglieria Nazionale di Parità.

2. Le modifiche all'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012 e il conseguente incardinamento dell'ufficio della/del Consiglieria/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 Consiglieria/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 Consiglieria/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 Consiglieria/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/ai Consiglieria/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 Consiglieria/e di Parità nel Lavoro, sganciandone le attività da possibili condizionamenti politici.

All'esito di tali modifiche di legge, a partire da settembre 2021 il Consigliere di Parità nel Lavoro attualmente in carica ha avviato, in stretta collaborazione con i preposti uffici del Consiglio Provinciale, **una tanto complessa quanto proficua fase di preparazione del proprio trasferimento** che, come detto, è avvenuto a partire dal 1.1.2022.

Attualmente, le funzioni della/del Consiglieria/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 Consiglieria/e nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento (prima e dopo le recenti modifiche legislative)

Ciò detto in ordine alle modifiche di legge e venendo ora agli aspetti più propriamente organizzativi, va premesso che le attività della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento si svolgevano (e continuano per il momento a svolgersi) in 38121 Trento, Via Gilli, 4, nel palazzo del Dipartimento Salute e Politiche Sociali. L'ufficio attualmente in uso al Consigliere di Parità nel Lavoro è sito al piano terra del suddetto palazzo e, 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, tale ufficio continuerà a rimanere a disposizione del Consigliere stesso fino a che non sarà possibile



individuare spazi adeguati presso la nuova struttura di incardinamento.

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 2021 (ai sensi cioè del previgente testo dell'art. 16 della l. n. 13 del 2012), il Consigliere di Parità nel Lavoro attualmente in carica si è avvalso del supporto tecnico e di segreteria della competente struttura provinciale in materia di pari opportunità, ovvero dell'Ufficio Pari Opportunità e Inclusione della Provincia Autonoma di Trento.

Più nel dettaglio, il servizio di segreteria è stato svolto da Milena Fontana, la quale si occupava (per il 50% della propria attività lavorativa, e dunque in via 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. Va qui precisato, che sempre a seguito di accordi intercorsi tra Provincia Autonoma di Trento e Consiglio Provinciale, al Consigliere di Parità è stato consentito di continuare ad avvalersi della preziosa collaborazione della sig.ra Fontana anche dopo il trasferimento.

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, 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 (consiglieraparita@provincia.tn.it, indirizzo e-mail ora in fase di dismissione; cons.parita@consiglio.provincia.tn.it, a seguito del nuovo incardinamento).



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/del 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 tre 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 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 di cui, da ultimo, alla delibera della Giunta Provinciale n. 1160 del 1° agosto 2019).



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 Consiglieria/e 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 essendosi potuto avvalere, nel 2021, del supporto tecnico dell'Ufficio Pari Opportunità e Inclusione della Provincia medesima, è comunque l'unico soggetto, all'interno del suddetto ufficio, dotato di specifica competenza giuslavoristica.

Una situazione, questa, aggravatasi negli ultimi due anni a causa della pandemia da Covid-19, che ha costretto anche il Consigliere di Parità nel Lavoro in carica ad una riorganizzazione di buona parte delle attività svolte, con notevole dispendio di energie.

Ne consegue che sulla/sul Consiglieria/e di Parità nel Lavoro grava una mole di lavoro così ingente da aver indotto, nel 2021, il prof. avv. Matteo Borzaga a dedicarsi alle attività ritenute più rilevanti, secondo un ordine di priorità di cui si darà puntualmente conto nel prossimo paragrafo e che è stato necessariamente influenzato, come può senz'altro immaginarsi, dal perdurare dell'emergenza sanitaria.

Una situazione, quest'ultima, che dovrà necessariamente essere tenuta in considerazione anche nell'attuale fase di riorganizzazione delle attività dell'ufficio della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro a seguito del suo trasferimento presso il Consiglio Provinciale.

5. Le principali attività svolte dal Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento nel 2021

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 Consiglieria/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 Consiglieria/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, anche nel 2021 i casi trattati nell'ambito del suddetto sportello sono stati, nonostante l'emergenza pandemica in corso, piuttosto 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 2021, sono state svolte anche alcune attività c.d. antidiscriminatorie (di sensibilizzazione e formazione su tematiche relative alla promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro ovvero di realizzazione di azioni positive). Come peraltro si avrà modo di dire nel prosieguo, ciò è avvenuto in forma decisamente ridotta rispetto a quanto sarebbe stato auspicabile, sia a causa della pandemia da Covid-19, sia a causa di una serie di problemi di natura più strettamente amministrativa.

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.

4.1 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, anche nel 2021, piuttosto rilevante, sia in termini quantitativi che in termini qualitativi, nonostante il perdurare dell'emergenza pandemica.

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 all'elaborazione di azioni positive.

Lo sportello, come già si accennava in precedenza, è messo a disposizione gratuitamente delle lavoratrici e dei lavoratori 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 della Giunta Provinciale n. 1115 del 29 luglio 2019, con la quale è stato stabilito il compenso riconosciuto alla/al Consigliera/e di Parità per la corrente legislatura, 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 ha sempre largamente rispettato).

Sebbene non vi siano dati certi sul punto, sembra di poter affermare che le/gli utenti dello sportello 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 Consigliera/e 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/del Consigliera/ e di Parità nel Lavoro nel lavoro (che, come si accennava, è ubicato in Via Gilli, 4, 38121 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 telefonicamente.

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 lavora-



trice 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 tri-laterali, 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 rappor-



to 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.

Fatta questa premessa metodologica generale, è il caso a questo punto di mettere in luce come il perdurare dell'emergenza pandemica, e la connessa necessità di garantire il distanziamento sociale al fine di contenere il contagio, abbiano avuto un forte impatto sull'organizzazione dello sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento che, nel corso del 2021, è stato offerto in forma mista, a seconda della gravità della situazione epidemiologica e della legislazione in vigore al momento della presa in carico. In altri termini, e ove possibile, il Consigliere di Parità nel Lavoro ha offerto alle proprie e ai propri utenti, a loro scelta, un appuntamento in presenza, ovvero telefonico, ovvero ancora su piattaforma informatica per videoconferenze (Zoom, in particolare). Nella maggior parte dei casi, peraltro, la modalità prescelta è stata quella da remoto.

Sebbene dunque lo sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento non abbia mai subito la benché minima interruzione, il che è senz'altro positivo, va peraltro messo in luce quanto si sia complicata l'attività di mediazione svolta dal Consigliere di Parità nel Lavoro al fine di trovare una soluzione condivisa alle questioni postegli. Il raggiungimento di un accordo, infatti, è assai più complesso in un contesto nel quale le parti non possono incontrarsi di persona e sono costrette a confrontarsi su una piattaforma informatica per videoconferenze ovvero, ancor peggio, al telefono.

Alla luce dell'esperienza accumulata nel 2021 pare di poter concludere sul punto affermando che il perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid-19 ha reso l'attività di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento più complessa e farragিনosa (determinando spesso un aumento del numero degli appuntamenti necessari alla soluzione del singolo caso), ma non ha in realtà inciso in modo particolarmente significativo sul suc-



cesso delle mediazioni realizzate dal Consigliere di Parità nel Lavoro, che si è mantenuto notevole.

Venendo allora, a questo punto, a una breve analisi dei casi che il Consigliere di Parità nel Lavoro ha affrontato nel corso del 2021 (v. in particolare i fogli *excel* n. 2 e 3 di cui all'Allegato 1) va ribadito anzitutto, e in generale, che nell'anno di riferimento essi sono rimasti stabili rispetto al 2020 e che quindi persiste la diminuzione di circa un terzo osservata già lo scorso anno in confronto a quelli precedenti. Sebbene non si possano avere certezze in proposito, si ritiene che ciò sia dovuto in gran parte al perdurare dell'emergenza pandemica, che ha probabilmente indotto un certo numero di potenziali utenti dello sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento a decidere di rinviare l'accesso a tempi meno complessi. A ciò deve aggiungersi che, tanto nel 2019 quanto nel 2020, il Consigliere di Parità nel Lavoro non ha potuto, per ragioni diverse, realizzare attività c.d. antidiscriminatorie, e che esse sono solo parzialmente riprese nel corso del 2021: ciò potrebbe avere avuto un impatto negativo sul grado di conoscibilità della figura, di cui molte lavoratrici e molti lavoratori ignorano ancor oggi l'esistenza.

Entrando maggiormente nel dettaglio, si segnala che, nel 2021, il Consigliere di Parità nel Lavoro ha affrontato quasi esclusivamente casi di discriminazione individuale: in proposito, vi sono state 60 nuove prese in carico, a cui vanno sommati altri 25 fascicoli aperti in precedenza e non ancora chiusi (ovvero chiusi nel 2021).

Ne consegue che, complessivamente, **i casi trattati nel 2021 sono stati 85**, anche se, vale la pena ribadirlo, le persone entrate in contatto con l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro sono state più numerose, 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.

Per la gestione di questi 85 casi sono stati organizzati 166 colloqui, individuali e/o collettivi (ad es. quelli di mediazione tra le parti).

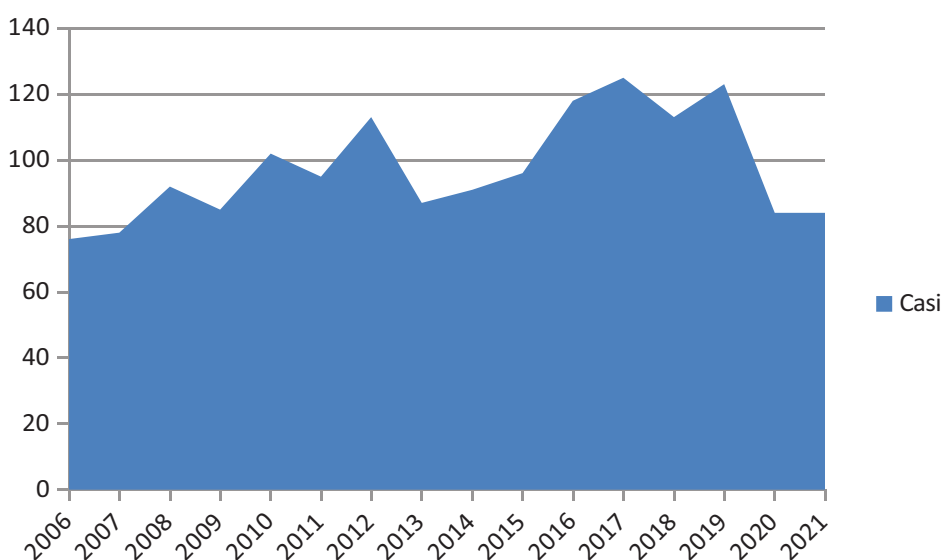
Il numero di casi trattati nel 2021 è dunque rimasto pressoché lo stesso del 2020, anche se sono aumentati i nuovi casi e sono diminuiti quelli in corso, il che costituisce



un dato assai positivo, perché implica che **la risoluzione dei casi stessi è divenuta assai più celere rispetto al passato.**

Al contempo, va ribadito che vi è stata una diminuzione piuttosto significativa (pari a un terzo circa) dei casi complessivamente trattati rispetto al 2019 e anche agli anni precedenti: come mostrano la tabella e il grafico che seguono, del resto, a partire dal 2016 il loro numero si è stabilmente assestato ben al di sopra delle 100 unità, il che fa ancor più intensamente riflettere sulle ripercussioni che la pandemia ha avuto anche sulle attività svolte dal Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento.

Anno	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Casi	76	78	92	85	102	95	113	87	91	96	118	125	113	123	84	85



Al netto dell'appena segnalata diminuzione, è pur sempre vero che i casi trattati rimangono, in termini assoluti, piuttosto numerosi.

In generale, pare di poter affermare che tale numerosità si spieghi, almeno in parte, con il peggioramento delle condizioni di lavoro e il connesso incremento delle situazioni di disagio determinate dalla progressiva flessibilizzazione (per non dire precariz-



zazione) dei rapporti di lavoro cui ha dato progressivamente corso, negli ultimi anni, il legislatore nazionale.

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 che possono senz'altro ricondursi all'impatto dell'emergenza sanitaria da Covid-19 sul mondo del lavoro e che riguardano l'utilizzo, seppur emergenziale, del c.d. *smart working* specie nel pubblico impiego. Ebbene, alcuni dei casi trattati nel 2021 dimostrano chiaramente come tale utilizzo abbia portato alla luce problemi organizzativi anche gravi, che si sono ripercossi in modo negativo su un numero piuttosto cospicuo di lavoratrici e lavoratori, inducendole/i a contattare il sottoscritto per segnalare il proprio disagio e cercare delle soluzioni.

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 2021 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) e, forse al momento ancor più significativamente, nonostante l'emergenza pandemica in corso.



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.

4.2 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 siano almeno in parte riprese nel corso del 2021 (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, in particolare, 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).

In proposito, si precisa come si sia trattato di attività a costo zero o comunque finanziate attraverso capitoli di spesa diversi da quello relativo ai fondi propri dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro. Tali fondi propri avrebbero infatti dovuto ammontare, per il 2021, a 20.000 euro, e tuttavia, nonostante il sottoscritto avesse inoltrato a chi di competenza un dettagliato piano di attività e poi sollecitato varie volte e at-



traverso diversi canali (anche via pec) l'attribuzione formale di detti fondi, l'Ufficio Pari Opportunità e Inclusione non vi ha mai provveduto.

Una situazione a dir poco incresciosa che, unita con il perdurare dell'emergenza sanitaria, ha finito col ridimensionare di molto le attività c.d. antidiscriminatorie, contribuendo, con alta probabilità, alla scarsa conoscenza che lavoratrici e lavoratori hanno dell'ufficio della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro e dei servizi che offre.

Il Consigliere di Parità nel Lavoro ha poi partecipato (seppur nella maggior parte dei casi in modalità *online*) 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 fatiche 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) (che sono già in cantiere per il 2022).

6. Riflessioni conclusive



Da quanto si è detto nelle pagine precedenti emerge con chiarezza come, anche in un anno complesso come il 2021, 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 2021, sul supporto tecnico e di segreteria dell'Ufficio Pari Opportunità e Inclusione della medesima Provincia Autonoma, è l'unico soggetto, nell'ambito di tale 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, a maggior ragione in un anno reso ancor più complicato dal perdurare della pandemia, 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 nel momento in cui lo sportello medesimo è stato riorganizzato secondo modalità compatibili con le misure anti-contagio).

Questa situazione non ha peraltro impedito al medesimo Consigliere di Parità nel Lavoro di riprendere almeno in parte (e pur con i problemi segnalati) lo svolgimento delle attività c.d. antidiscriminatorie, 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 2021.

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/del Consigliera/e 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, atteso che molte lavoratrici e molti lavoratori ne ignorano del tutto l'esistenza (specie nelle zone più periferiche) e che questa situazione sembra essere peggiorata con la pandemia da Covid-19.

In proposito, si ritiene di poter affermare che l'incardinamento dell'ufficio della/ del Consigliere/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale (avvenuto ai sensi delle modifiche all'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012 descritte in precedenza a partire dal 1.1.2022) sia particolarmente promettente, come dimostra il rapporto di fattiva e proficua collaborazione instauratosi tra il sottoscritto e l'amministrazione del Consiglio Provinciale medesimo che, pur nei pochi mesi trascorsi dal suddetto incardinamento, ha già cominciato a prendere in carico un buon numero delle criticità segnalate nella presente relazione e che quindi vorrei qui, da ultimo, sentitamente ringraziare.

Trento, marzo 2022

Il Consigliere di Parità nel Lavoro

prof. avv. Matteo Borzaga

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (artt. 3 bis e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

Allegato 1: Format rapporti annuali 2021

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	- €	- €		

ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA																																					
T A B E L L A 1	ACCESSI COMPLESSIVI ANNO 2021			ACCESSI REGISTRATI NEL 2021 E CONCLUSI NEL 2021 CON				MOTIVAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO NEL 2021 (PER OGNI CASO INDICARE SOLO LA MOTIVAZIONE PREVALENTE)																CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO NEL 2021 E ANCORA IN CORSO AL 31/12/2021			CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO E CONCLUSI NEL 2021 CON				NOTE						
				ARCHIVIAZIONE	RIDIPIENIMENTO AD ALTRI UFFICI O ALLA CONSIGLIERA COMPETENTE	INFORMAZIONI	PARERE	CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO NEL 2021	Accesso al lavoro		Conciliazione e orario di lavoro		Smart working		Progressione di carriera		Disparità salariale		Maternità/Paternità		Molestie		Molestie Sessuali		Regolamenti, contrattazione, organizzazione discriminatoria		ALTRO		IN FASE DI MEDIAZIONE	IN FASE DI CONCILIAZIONE STRAGIUDIZIALE		IN GIUDIZIO	MEDIAZIONE DELLA CONSIGLIERA		CONCILIAZIONE STRAGIUDIZIALE		PROVVEDIMENTO DEL GIUDICE
	F	M	F						M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					M	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	10	0	1	con esito POSITIVO		con esito NEGATIVO	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO	POSITIVO	NEGATIVO	
	43	16	59	2	0	0	0	10	2	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	1	0	0	0	3	1	1				20	2	0	0	0	0	0	0

T A B E L L A 2	MOTIVAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO PRIMA DEL 2021 (PER OGNI CASO INDICARE SOLO LA MOTIVAZIONE PREVALENTE)																CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO PRIMA DEL 2021 E ANCORA IN CORSO AL 31/12/2021			CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO PRIMA DEL 2021 E CONCLUSI NEL 2021 CON				NOTE								
	CASI DI DISCRIMINAZIONE INDIVIDUALE PRESI IN CARICO PRIMA DELL'ANNO 2021 E ANCORA IN CORSO AL 31/12/2021 O CONCLUSI NEL 2021	Accesso al lavoro		Conciliazione e orario di lavoro		Smart working		Progressione di carriera		Disparità salariale		Maternità/Paternità		Molestie		Molestie Sessuali		Regolamenti, contrattazione, organizzazione discriminatoria		ALTRO		IN FASE DI MEDIAZIONE	IN FASE DI CONCILIAZIONE STRAGIUDIZIALE		IN GIUDIZIO	MEDIAZIONE DELLA CONSIGLIERA		CONCILIAZIONE STRAGIUDIZIALE		PROVVEDIMENTO DEL GIUDICE		ARCHIVIAZIONE
		TOTALE	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					M	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO	POSITIVO	
	TOTALE	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	2	1		0	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO	con esito POSITIVO	con esito NEGATIVO	POSITIVO	NEGATIVO	
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0

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							

