



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



**CONSIGLIERA/E DI PARITÀ NEL LAVORO**

**Relazione Annuale 2024**

## **1. Introduzione**

Come si avrà modo di dire nel corso della presente relazione, il 2024 (primo anno del mandato relativo alla XVII legislatura e terzo di incardinamento presso il Consiglio Provinciale) è stato, per il Consigliere di Parità nel Lavoro, davvero molto impegnativo.

Lo dimostra, ancora una volta, l'ulteriore, rilevante aumento dei casi trattati da quest'ultimo, ma anche la prosecuzione di importanti collaborazioni e l'organizzazione di numerosi eventi, formativi e di sensibilizzazione, sulle tematiche di competenza.

Una situazione, questa, che se da un lato testimonia (oltre, probabilmente, ad un crescente disagio) che il servizio offerto all'utenza è apprezzato, dall'altro determina una mole di lavoro difficile da affrontare con la dotazione organica di cui l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento dispone attualmente. Sul punto, va peraltro già in questa sede messo in luce che proprio sul finire del 2024 il Consiglio Provinciale ha provveduto a modificare la normativa di riferimento e che dunque le cose sono destinate, in breve tempo, ad evolversi positivamente.

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 modifiche all'art. 16 della legge provinciale (l.p.) n. 13 del 2012, occorse nel 2021 e nel 2024, con le quali si è dapprima provveduto a incardinare l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale a partire proprio dal 2022 e successivamente a consentire che alla/al Vice-Consigliera/e possa essere attribuito un ruolo operativo e non più soltanto di mera

sostituzione della/del titolare dell'ufficio.

Nella seconda si darà brevemente conto di com'è stato riorganizzato l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento dopo le suddette modifiche, facendo particolare riferimento a quanto avvenuto, in proposito, nel corso del 2024.

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 pressoché invariate nel pur mutato quadro normativo).

Nella quarta si darà conto delle attività svolte dal Consigliere di Parità nel Lavoro 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 2024, in ottemperanza al modello uniforme in uso dal 2018 su richiesta della Consigliera Nazionale di Parità.

## **2. Le modifiche apportate all'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012 nel 2021 e nel 2024**

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 importante) 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 2021), 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 scorsa 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 ha trovato applicazione con il nuovo mandato (conferito all'inizio del 2024), l'indennità riconosciuta alla/al Consiglieria/e di Parità nel Lavoro è attualmente pari ad un terzo di quella percepita dai consiglieri provinciali (è stata cioè equiparata a quella delle/dei garanti dei detenuti e dei minori).

Si tratta, come già si accennava in precedenza, di interventi rilevanti, 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, sganciando le relative attività da possibili condizionamenti politici.

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

Le funzioni della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro sono state in prima

applicazione disciplinate, 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.

Più di recente, a fine 2024, il già citato articolo 16 della l.p. n. 13 del 2012 è stato ulteriormente emendato (anche in questo caso attraverso un’iniziativa condivisa tra maggioranza e opposizione), al fine di consentire alla/al Consiglieria/e di Parità nel Lavoro in carica di rivolgere all’Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale un’istanza finalizzata a rendere operativa/o la/il Vice-Consiglieria/e. Si è così assai appropriatamente aperta la strada all’assunzione di un ruolo attivo (e non più soltanto sostitutivo) da parte di quest’ultima/o, che potrà quindi in futuro coadiuvare la/il titolare dell’ufficio nello svolgimento di una mole di lavoro sempre più impegnativa e oramai difficilmente da sostenere per una sola persona.

### **3. L’organizzazione dell’ufficio della/del Consiglieria/e di Parità 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 Consiglieria/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento si svolgono presso la sede del Consiglio Provinciale, nel centro storico di Trento. Più nel dettaglio, a partire da maggio 2024 sono state messe a disposizione della/dell Consiglieria/e di Parità nel Lavoro due stanze (ufficio e sala riunioni) al piano terra di Palazzo Nicolodi, in Via Torre Verde 14. Tale scelta, particolarmente avveduta, consente alle/agli utenti di entrare in contatto direttamente con la/il Consiglieria/e di Parità nel Lavoro, senza essere viste/i e senza dover passare attraverso la portineria del Consiglio Provinciale.

A seguito dell’espletamento della relativa procedura concorsuale, con delibera dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale n. 88 del 21 dicembre 2023 è stato

nominato Consigliere di Parità per la XVII 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 (al suo secondo mandato, iniziato il 1.1.2024).

Per quanto riguarda la gestione dell'agenda relativa alle diverse attività svolte (sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento, partecipazione a collegi e commissioni, dialogo interistituzionale, ecc.) il Consigliere di Parità nel Lavoro si avvale del prezioso supporto della Segreteria Generale del Consiglio Provinciale, nelle persone di Angela Endrizzi e Nicola Tomasi (ed in precedenza di Monica Ossanna).

La segreteria - operante dal lunedì al venerdì in orario di ufficio - fissa gli appuntamenti con l'utenza secondo un calendario prefissato che, nel rispetto della delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale n. 44 del 16 giugno 2023, consta di almeno 8 ore settimanali, di norma organizzate su due mezze giornate. I contatti con l'utenza medesima avvengono o via telefono (0461/213248) o via e-mail ([cons.parita@consiglio.provincia.tn.it](mailto: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 Consigliere di Parità nel Lavoro viene coadiuvato dalla dott.ssa Elisabetta Delaiti, funzionaria operante presso la Segreteria Generale del Consiglio Provinciale.

Il prof. avv. Matteo Borzaga coglie l'occasione per ringraziare sentitamente tutte le persone citate nel presente paragrafo, per la disponibilità e l'abnegazione dimostrate, specie alla luce della mole di lavoro che l'ufficio ha dovuto affrontare anche nel corso del 2024.

#### **4. Le competenze della/del Consiglier/a 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 tra uomo e donna, 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. 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/del Ministra/o del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con la/il Ministra/o per le Pari Opportunità. A questa/o si affiancano le/i Consigliere/i 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 e l'attività di controllo relativa all'istituto della c.d. certificazione della parità di genere;
- 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/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, pur avendo attualmente a disposizione (peraltro in via non prevalente, come già si accennava in precedenza) due unità di personale amministrativo dedicate 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'ulteriore aumento della già significativa mole di lavoro registratosi nel 2024, del quale si dirà fra breve e che ha messo ancor più 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 2024, 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 2024**

L'appena richiamato ordine di priorità non è certo arbitrario, bensì fondato sia sul dato normativo sia, soprattutto, sulle delibere che la Giunta Provinciale prima e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale poi hanno adottato negli ultimi anni relativamente alla figura della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro. Ebbene, ai sensi delle suddette delibere, 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 2024 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 2024, sono state svolte diverse attività 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 2024, 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 8 ore 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. 44 del 2023, le richieste dell'utenza debbono essere prese in carico entro 15 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 Consiglieria/e di Parità nel Lavoro e 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 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 (che, come si accennava, è ubicato in Torre Verde 14, 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 da remoto.

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 (ovvero anche alla datrice o al datore di lavoro) di raccontare la propria vicenda.

Ciò, anche alla luce delle richieste di chiarimento via via avanzate dal Consigliere di Parità nel Lavoro, consente all'utente di inquadrare giuridicamente tale vicenda, riconducendola o meno a una delle situazioni sulle quali ha il potere di intervenire (essenzialmente: discriminazione di genere, molestie, *mobbing* o comunque disagio lavorativo). Quello che si è appena richiamato è un passaggio fondamentale del colloquio tra utente 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, 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 2024 (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 ulteriormente aumentati (del 14% circa) rispetto al 2023 (anno in cui vi era stato un incremento - notevolissimo - del 53% rispetto al 2023). 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 e, dall'altro, al fatto che da quando è stato trasferito presso il Consiglio Provinciale l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro ha avuto, grazie alla stretta collaborazione instauratasi con gli uffici amministrativi di quest'ultimo, una molto maggiore visibilità, anche mediatica, ed è quindi assai più conosciuto che nel recente passato.

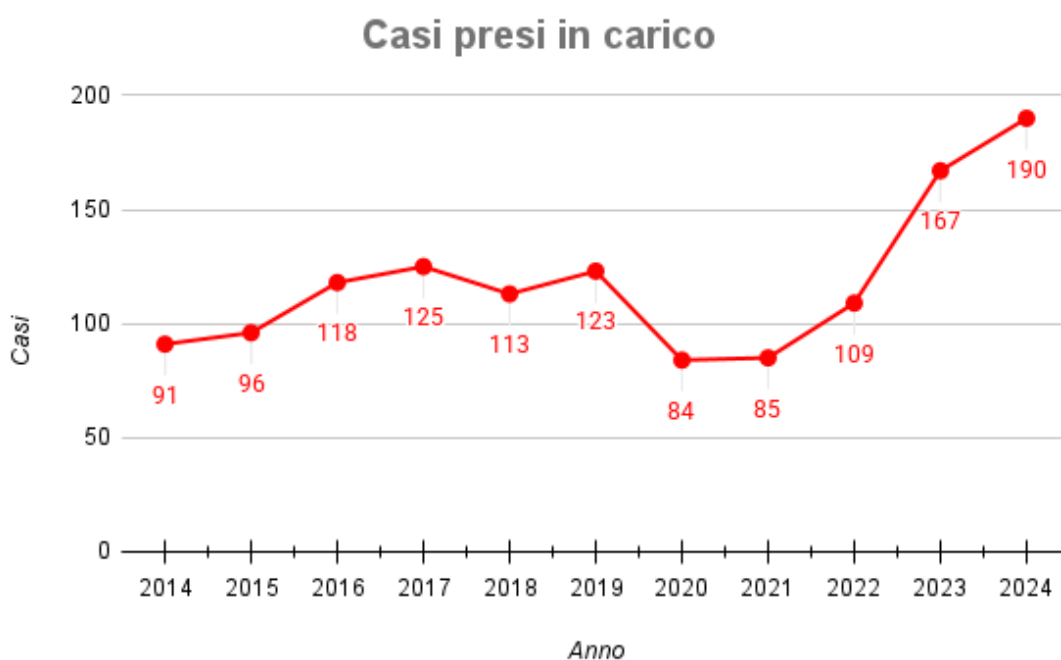
Entrando maggiormente nel dettaglio, si segnala che, nel 2024, il Consigliere di Parità nel Lavoro ha affrontato esclusivamente casi di discriminazione individuale: in proposito, vi sono state 147 nuove prese in carico, a cui vanno sommati altri 43 fascicoli aperti in precedenza e non ancora chiusi (ovvero chiusi nel corso 2024).

Ne consegue che, complessivamente, **i casi trattati nel 2024 sono stati 190** (ovvero, come si accennava poco sopra, **il 14% circa in più dell'anno precedente**, quando erano stati 167), **per la gestione dei quali sono stati tenuti 226 colloqui** individuali e/o collettivi (nel 2023 erano stati 253).

Va infine sottolineato come, per la gestione dei suddetti casi, nel corso del 2024, l'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ha inviato all'utenza circa **3800 e-mail (quasi 1000 in più rispetto al 2023)**, **molte delle quali contenenti informazioni ovvero pareri** in ordine a precise richieste di quest'ultima.

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 in carico nel 2024 sia il più elevato in assoluto.

Anno	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Casi	91	96	118	125	113	123	84	85	109	167	190



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 dalla progressiva flessibilizzazione (per non dire precarizzazione) 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 (rispettivamente, nel 2024, 133 e 57) usufruiscono del servizio ci si rende conto di come

siano piuttosto 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, consistite in **un numero molto significativo (e preoccupante) di casi che potrebbero definirsi genericamente di disagio e, in alcuni frangenti, di vero e proprio mobbing (un centinaio circa, concentrati nel pubblico impiego)**. 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 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 totalità dei casi conclusi nel 2024 abbia avuto esito positivo** 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 richiamare, pur brevemente, in questa sede.

Per quanto riguarda, anzitutto, **le attività c.d. antidiscriminatorie**, va qui messo in luce come le stesse, nel corso del 2024, siano essenzialmente consistite in momenti di informazione e di sensibilizzazione (v. il foglio *excel* n. 7 di cui all'Allegato 1).

Ci si riferisce, anzitutto, ai numerosi incontri di cui all'iniziativa **“Percorsi tra Nascita a Lavoro”**, frutto di un'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).

A partire dal 2023 il Consigliere di Parità nel Lavoro ha altresì avviato una fattiva collaborazione anche con la neocostituita associazione **“Lotus - Oltre il Tumore al Seno”**, con la quale sono stati organizzati diversi incontri (specie in ottobre, il mese della prevenzione) volti ad approfondire i problemi lavorativi delle donne colpite da questa tipologia di tumore, che possono anche sfociare in vere e proprie discriminazioni legate al genere.

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, Tavolo Permanente sull'Occupazione Femminile (per i dettagli si rinvia nuovamente all'Allegato 1, foglio *excel* n. 4).

Inoltre si segnala che il Consigliere di Parità nel Lavoro si è impegnato, anche nel 2024, 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 Marilena Guerra), con la dott.ssa Brigitte Hofer, **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).

Da ultimo, non possono non menzionarsi le attività svolte dal Consigliere di Parità con riguardo alla raccolta ed elaborazione dei dati relativi al **rapporto biennale sul personale maschile e femminile**, che le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti sono chiamate a redigere, nonché in ordine all'attività di controllo relativa all'istituto della **certificazione della parità di genere**. Attività impegnative e che presentano problemi normativi e pratico-applicativi molto rilevanti, sui quali non è peraltro possibile soffermarsi in questa sede.

## **6. Riflessioni conclusive**

Da quanto si è detto nelle pagine precedenti emerge con chiarezza come, nel 2024, l'attività dell'ufficio della/del Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento sia stata davvero molto intensa, ancor più che negli anni precedenti.

Poiché il Consigliere di Parità nel Lavoro, pur avendo potuto fare affidamento, nel 2024, sul supporto amministrativo offertogli dal 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 quelle 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).

Questa situazione non ha peraltro impedito al medesimo Consigliere di Parità nel Lavoro di dedicarsi anche allo 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 2024.**

In proposito, va ribadito che **l'incardinamento dell'ufficio della/del Consiglieria/e di Parità nel Lavoro presso il Consiglio Provinciale ha 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, specie **alla luce del fatto che nel 2024 i casi presi in carico sono stati più del doppio di quelli trattati nel 2021, permangono importanti preoccupazioni** in ordine alla capacità dell'ufficio della/del Consiglieria/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.

Sul punto, va peraltro rammentato che, a fine 2024, il Consiglio Provinciale è nuovamente intervenuto sull'art. 16 della l.p. n. 13 del 2012, **al fine di consentire al**

**Consigliere di Parità nel Lavoro di richiedere che alla Vice-Consigliera venga affidato un ruolo operativo e non più soltanto sostitutivo.** Si auspica quindi, in conclusione, che la relativa procedura (attualmente in corso) possa avere esito positivo, cosicché tra qualche tempo **il Consigliere di Parità nel Lavoro venga affiancato dalla Vice-Consigliera nello svolgimento tanto dell'attività di sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento quanto di quelle c.d. antidiscriminatorie.**

Trento, 31 marzo 2025

Il Consigliere di Parità nel Lavoro

prof. avv. Matteo Borzaga

Allegato 1: Format rapporti annuali 2024