

Prüfstelle  
Organismo di valutazione  
Organn de valutazion

## Promozione dell'uguaglianza di genere da parte dell'amministrazione provinciale

verifica ai sensi della legge provinciale n. 10/1992, articolo 24,  
comma 1, lettera e)

Auditor: Elena Eccher  
Gilbert Gasser

PRÜFSTELLE  
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66  
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114  
[pruefstelle@landtag-bz.org](mailto:pruefstelle@landtag-bz.org) | [organismodivalutazione@consiglio-bz.org](mailto:organismodivalutazione@consiglio-bz.org)  
[www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp](http://www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp)  
[www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp](http://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp)  
PEC: [pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org](mailto:pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org)

giugno 2020

**INDICE**

I. Contesto normativo, motivazione e finalità dell'indagine .....	4
II. Approccio metodologico e ambito dell'analisi .....	4
III. Introduzione al tema delle pari opportunità .....	5
IV. Finalità e contenuti delle disposizioni sulle pari opportunità .....	6
V. Gli attori a livello provinciale .....	9
VI. Stato di fatto .....	10
VII. Valutazioni e raccomandazioni .....	21

## I. Contesto normativo, motivazione e finalità dell'indagine

Ai sensi della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, articolo 24, comma 1, lettera e), l'Organismo di valutazione "redige una relazione sulla legittimità, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa della Provincia".

Ogni anno, tenendo conto delle risorse di cui dispone l'Organismo di valutazione, si analizzano a fondo solo temi e aspetti specifici dell'insieme dell'azione amministrativa, scelti per il loro significato particolare o trasversale.

L'ambito di verifica "promozione dell'uguaglianza di genere da parte dell'amministrazione provinciale" è stato individuato attraverso una valutazione professionale, in considerazione del suo valore come compito trasversale per tutti gli ambiti dell'amministrazione, che richiede anche la collaborazione di altri organismi.

Le leggi provinciali 8 marzo 2010, n. 5, "Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti", e 19 maggio 2015, n. 6, articolo 14 (Pari opportunità sul posto di lavoro), costituiscono la base giuridica per promuovere l'uguaglianza fra uomini e donne in tutti gli ambiti, rimuovere ogni ostacolo esistente, e garantire a donne e uomini una maggiore conciliabilità fra famiglia e lavoro.

Obiettivo della verifica è analizzare l'attuazione delle succitate disposizioni fino a oggi, per individuare il potenziale di miglioramento nella realizzazione delle pari opportunità.

S'intende soprattutto appurare le iniziative avviate e i loro risultati, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- verifica della piena attuazione delle succitate leggi provinciali;
- orientamento strategico e obiettivi concreti perseguiti;
- misure concrete adottate dall'amministrazione provinciale;
- forme d'incentivazione previste;
- funzionamento della collaborazione fra i principali attori in provincia.

## II. Approccio metodologico e ambito dell'analisi

Coerentemente con le finalità dell'analisi, si è scelto un approccio integrativo. Pertanto, la presente verifica è in primo luogo una verifica di legittimità e regolarità, ma contiene anche elementi di un'analisi organizzativa e di sistema.

Per comprendere a pieno l'attuazione della legge provinciale e l'interazione dei diversi attori, è stato indispensabile coinvolgere tutti i soggetti interessati. A questo fine si è preso contatto sia coi principali interlocutori, sia coi dirigenti che si occupano di aspetti specifici della legge provinciale. Il primo gruppo comprende la coordinatrice del Servizio donna (che ha anche svolto il ruolo di mediatrice con la Presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne), la Consigliera di parità,

nonché il presidente e la segretaria del CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni). Per ottenere il massimo di informazioni ci si è rivolti anche al direttore dell'Istituto provinciale di statistica (Astat), ai direttori delle Ripartizioni Agricoltura e Personale e alla direttrice della Ripartizione Economia.

In base alle disposizioni della legge provinciale n. 5/2010 si è elaborato un elenco dei punti da trattare che è servito da schema per la relazione. Dall'elenco sono stati ricavati questionari specifici per ogni attore principale sullo stato di attuazione, le procedure e le sinergie, che sono stati loro inviati previo accordo.<sup>1</sup> I chiarimenti riguardo al contenuto dei questionari sono avvenuti per telefono.

Fare il punto della situazione è servito a definire un sistema di valutazione che copre tutti gli aspetti e le questioni essenziali, e tiene conto delle prospettive di tutti gli attori coinvolti nell'attuazione delle misure di promozione delle donne. Va notato che l'oggetto di questa analisi è un sistema vivo, soggetto a continui cambiamenti.

### III. Introduzione al tema delle pari opportunità

L'uguaglianza di genere (in inglese *gender equality*) è il processo verso l'effettiva uguaglianza fra i sessi ovvero le identità di genere in termini giuridici e riguardo al loro potenziale di sviluppo personale e professionale (pari opportunità), a pari retribuzione<sup>2</sup>. L'uguaglianza come espressione di giustizia sociale deve portare a un'equa partecipazione alle opportunità di sviluppo personale. L'uguaglianza di genere crea così anche la libertà e lo spazio sociale per realizzare progetti di vita individuali.

La politica dell'Unione europea in materia di parità tra i sessi comprende direttive<sup>3</sup> e misure di sostegno e promozione volte a raggiungere l'uguaglianza di genere. L'UE adotta un approccio organico alla politica per la parità di genere, mirante a realizzare e ancorare istituzionalmente tale parità in modo trasversale, in tutti gli ambiti politici e su tutti i piani (politico, sociale ed economico).

La Commissione europea segue un duplice approccio, sia con misure generali sui problemi di genere (*gender mainstreaming*) sia introducendo misure specifiche.

Il *gender mainstreaming* comporta il tener conto della prospettiva di genere in tutte le fasi del processo politico – pianificazione, attuazione, accompagnamento e valutazione. Tale approccio richiede che le politiche siano sempre valutate, e se del caso riconsiderate, alla luce del loro impatto sulla vita di donne e uomini. L'obiettivo è di realizzare concretamente l'uguaglianza tra i sessi e migliorare l'elaborazione delle politiche, rispondendo maggiormente alle esigenze di cittadine e cittadini. Per monitorare i progressi nell'attuazione della dimensione di genere in vari settori politici – occupazione, salute, ricerca e istruzione, per citarne solo alcuni – si ricorre fra l'altro a statistiche e indicatori.

In aggiunta al proprio approccio di *mainstreaming*, l'UE ha approvato un gran numero di misure specifiche, come nuove norme giuridiche<sup>4</sup>, campagne di sensibilizzazione o programmi di finanziamento. Oltre alle direttive giuridicamente vincolanti, con

<sup>1</sup> A causa dell'emergenza Covid-19 si è dovuta abbandonare la consueta modalità delle interviste faccia a faccia.

<sup>2</sup> Vedi <https://www.europarl.europa.eu>

<sup>3</sup> Direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, e direttiva 2006/54/EG, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

<sup>4</sup> Direttiva n. 2010/41/EU del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 luglio 2010.

- il Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) e
- l'Impegno strategico della Commissione europea per l'uguaglianza di genere (2016-2019),

l'UE si è chiaramente impegnata a promuovere la parità tra i sessi, approvando una serie di misure per raggiungere questo obiettivo a livello dell'Unione stessa e anche degli Stati membri. Queste misure mirano ad affrontare problemi specifici come il divario retributivo (*pay gap*) tra i sessi o la persistente sottorappresentazione delle donne, soprattutto in ambito occupazionale.

Il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recepisce la direttiva dell'UE n. 2006/54, che fa riferimento al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di prospettive di carriera. Esso riafferma il principio della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in tutti gli ambiti.

Detto decreto legislativo modifica il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), rafforza il principio della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini e prevede sanzioni più severe per la violazione di questi principi.

A livello provinciale l'iniziativa legislativa è stata presa da una parte per la necessità di combattere la discriminazione delle donne nella vita lavorativa e, dall'altra, per pianificare misure mirate di promozione delle donne e delle famiglie. Si è dovuto tener conto della particolare situazione giuridica dell'Alto Adige. L'obiettivo della legge provinciale n. 5/2010 è dare risposta a queste necessità, promuovere l'uguaglianza fra donne e uomini in tutti gli ambiti, rimuovere ogni ostacolo esistente e garantire a donne e uomini una maggiore conciliabilità fra famiglia e lavoro.

## **IV. Finalità e contenuti delle disposizioni sulle pari opportunità**

### **Legge provinciale n. 5/2010**

#### **Art. 1 – Finalità**

Promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini.

#### **Art. 3 – Piani per la parità**

L'amministrazione provinciale deve elaborare dei piani per la promozione della parità fra i generi.

I piani per la parità devono essere predisposti per un periodo di cinque anni e devono essere sottoposti a continua verifica. In base ai dati statistici acquisiti ai sensi dell'articolo 4, nei piani per la parità va stabilito con quali tempi e con quali misure in materia di organizzazione, di organico, di formazione e di aggiornamento nonché in quali unità organizzative debbano essere diminuiti e gradualmente rimossi l'eventuale sottorappresentazione di un genere ed eventuali svantaggi per il genere sottorappresentato.

#### Artt. 4 e 9 – Acquisizione di dati statistici delle amministrazioni

L'amministrazione provinciale trasmette ogni anno, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali, dati statistici sulla proporzione fra donne e uomini nei rispettivi servizi. L'Istituto provinciale di statistica elabora i dati, li mette a disposizione della Consigliera di parità, e rende noti ogni anno i principali indicatori della condizione dei due generi in Alto Adige.

Alle fine di ogni legislatura l'Istituto provinciale di statistica redige una relazione sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione. Riguardo alla scelta delle statistiche l'istituto acquisisce una proposta della Commissione provinciale per le pari opportunità.

#### Art. 5 – Assunzioni

Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato. Quando sia necessario coprire posti liberi spetta un trattamento preferenziale, a parità di qualificazione, alle persone che per obblighi familiari abbiano lavorato a tempo parziale e che richiedano di passare al lavoro a tempo pieno.

#### Art. 6 – Avanzamento professionale

In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione.

#### Art. 7 – Compatibilità fra famiglia e professione per le dipendenti e i dipendenti pubblici

L'amministrazione provinciale offre, di regola, modelli di lavoro e di orario e forme di organizzazione atti a facilitare a donne e uomini la compatibilità della famiglia con la professione.

#### Art. 8 – Disposizioni sulla parità negli atti normativi e amministrativi

Le leggi provinciali, i regolamenti e le delibere della Giunta provinciale nonché i regolamenti e gli atti amministrativi dell'amministrazione provinciale devono essere formulati in un linguaggio neutro e rispettoso dell'identità di genere. La Giunta provinciale emana direttive in tal senso.

#### Capo V

Contiene diverse disposizioni sulla parità negli organi e nelle funzioni. In tutti gli organi nominati dal Consiglio provinciale e dalla Giunta provinciale deve esserci, complessivamente, una situazione di equilibrio fra i generi. Ai sensi della legge provinciale, la situazione di equilibrio fra i generi è quella in cui ogni genere è rappresentato in proporzione di almeno un terzo.

## Capo VI

La legge provinciale n. 5/2010 ha inoltre modificato le leggi provinciali n. 4/1997 per il sostegno dell'economia e n. 11/1998 sull'incentivazione in agricoltura, al fine di promuovere l'uguaglianza dei dipendenti nel settore privato e un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia attraverso incentivi economici per i datori di lavoro.

## Capo VII

Riguarda le istituzioni per la promozione della parità. La Commissione provinciale per le pari opportunità è un organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parificazione dei generi e promozione della donna. Il Servizio donna, in accordo con la Commissione provinciale, svolge azioni positive nell'ambito delle politiche di genere e svolge compiti di segreteria, di supporto amministrativo, organizzativo e di esecuzione del programma di attività della Commissione provinciale per le pari opportunità. La Consigliera di parità è nominata dalla Giunta provinciale da una terna proposta dalla Commissione provinciale per le pari opportunità, ed è la figura centrale nella lotta alle discriminazioni in base al genere nell'ambito del lavoro.

## Capo VIII

Prevede l'introduzione della certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro, che dà vantaggi a tutti i datori di lavoro privati nei vari ambiti previsti dalla legge. La certificazione è rilasciata dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessore o assessora competente.

## Art. 35

La Provincia può adottare misure negli ambiti di formazione e aggiornamento per le donne, di sensibilizzazione dell'opinione pubblica al tema delle pari opportunità e di promozione della cultura femminile, ovvero può promuovere misure e progetti da parte di enti e strutture privati e organizzazioni, gruppi e iniziative femminili attivi a livello provinciale.

Le relative direttive di attuazione sono emanate dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

## **Legge provinciale n. 6/2015, articolo 14 - Pari opportunità sul posto di lavoro**

La Provincia e gli enti strumentali pubblici adottano, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'UE in materia di parità di trattamento e pari opportunità per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nella carriera e nella sicurezza sul lavoro, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, di qualsiasi tipo. Essi garantiscono inoltre, mediante un'adeguata organizzazione, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

## V. Gli attori a livello provinciale

Diversi attori sono coinvolti nell'attuazione della legge provinciale n. 5/2010 sulla parificazione e la promozione delle donne, e dell'articolo 14 della legge provinciale n. 6/2015 sulle pari opportunità sul posto di lavoro.

La Commissione provinciale per le pari opportunità elabora un programma annuale di attività comprendente varie iniziative d'informazione, formazione e sensibilizzazione. Il Servizio donna fa parte dell'Ufficio Lingue ufficiali e diritti civili, di recente istituzione, e attua il programma di attività della Commissione provinciale per le pari opportunità. Il Servizio donna si occupa principalmente di realizzare campagne, iniziative e manifestazioni, e inoltre della concessione di contributi a progetti per le pari opportunità e dell'assegnazione di alcuni premi in tale ambito.

La Consigliera di parità, insediata presso il Consiglio provinciale, fornisce informazioni e consulenza a lavoratrici e lavoratori dipendenti che hanno subito, sul luogo di lavoro, una discriminazione fondata sul genere e può anche assumerne la rappresentanza in giudizio. Conduce inoltre mediazioni e fa parte di numerose commissioni e gruppi di lavoro per garantire le pari opportunità in ambito lavorativo. Ella partecipa, in particolare, alle sedute e ai gruppi di lavoro della Commissione provinciale per l'impiego e della Commissione provinciale per le pari opportunità. Inoltre, è componente dei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'UE e valuta, nei programmi del FESR e dell'FSE, i criteri per le pari opportunità in base al genere e per le pari opportunità e la non discriminazione dei gruppi vulnerabili. Esercita inoltre tutti le restanti competenze previste dal decreto legislativo n. 198/2006, tra cui la realizzazione di progetti di azioni positive, la promozione di programmi di politiche di sviluppo territoriale, e la promozione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati operanti sul mercato del lavoro.

Nel 2016, ai sensi della legge provinciale n. 6/2015, articolo 14, comma 4, è stato istituito il CUG per il personale dell'amministrazione provinciale. Il Comitato ha otto componenti, di cui quattro in rappresentanza dell'amministrazione provinciale e quattro designati dai sindacati dei dipendenti provinciali. Il fine del Comitato è, tra l'altro, quello di individuare le misure necessarie per attuare le direttive e le disposizioni dell'Unione europea nel campo della parità di trattamento, delle pari opportunità e della non discriminazione.

In particolare, il Comitato elabora proposte di misure e azioni positive per garantire effettiva parità di trattamento e di opportunità, anche nell'ambito del genere. Emette pareri e prese di posizione, anche preventive, sulle misure d'interesse generale per il personale in materia di parità di trattamento e di pari opportunità. Esso formula inoltre proposte e direttive sulla parità di trattamento e le pari opportunità, la prevenzione e la lotta contro le discriminazioni nei seguenti settori: accesso al lavoro, formazione professionale, progressione professionale e sicurezza sul lavoro.

Per sostenere l'attività delle suddette istituzioni il Settore controlling dell'amministrazione provinciale fornisce dati sull'amministrazione stessa e, d'altra parte, l'Astat fornisce le informazioni statistiche a livello provinciale. I dati forniti servono principalmente a fare il punto sulla situazione delle donne e degli uomini sotto diversi aspetti. Essi costituiscono inoltre un presupposto al fine di adottare misure e strategie per l'uguaglianza di genere.

Le Ripartizioni Economia e Agricoltura sono responsabili della promozione dell'imprenditoria femminile e della conciliabilità fra famiglia e lavoro nei rispettivi ambiti di azione.

Uno speciale strumento per una politica del personale di aziende e organizzazioni attenta alla famiglia è il processo di audit, suddiviso in quattro fasi, che viene seguito dall'Agenzia per la famiglia e dalla Camera di commercio di Bolzano.

L'attuazione dell'articolo 14 della legge provinciale n. 6/2015, "Ordinamento del personale della Provincia", spetta alla Ripartizione Personale, che deve garantire che non vi sia alcuna discriminazione

diretta o indiretta in base al genere nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nella progressione professionale o nella sicurezza sul lavoro.

## VI. Stato di fatto

Questo capitolo, organizzato in base ai diversi capi della legge provinciale, presenta i risultati delle risposte date ai questionari e i successivi chiarimenti. L'ultimo paragrafo contiene informazioni e spiegazioni generali sull'attuazione delle misure strategiche in materia di problematiche di genere (*gender mainstreaming*) da parte dell'amministrazione provinciale.

### Disposizioni sulla parificazione tra donne e uomini nella pubblica amministrazione

L'amministrazione provinciale non ha elaborato un vero piano per la promozione della parità fra i generi (chiamato piano per la parità) ai sensi della legge provinciale n. 5/2020, articolo 3. Nel 2012 un documento con questo nome è stato redatto dall'Astat in collaborazione con la Consigliera di parità e presentato in una conferenza stampa. Si trattava però di una rilevazione statistica che ha raccolto ed esaminato i dati sui/sulle dipendenti provinciali riguardo a qualifica funzionale e stipendio. Quindi, nel 2015, è stato elaborato e presentato al pubblico in diverse occasioni un documento intitolato "2015-2020 Piani per la parità dell'Amministrazione provinciale". La prima parte del documento contiene dati statistici sul personale provinciale, ed è stata elaborata dal Settore controlling d'intesa con la Consigliera di parità. La seconda parte si concentra sull'identificazione delle aree d'intervento in cui dovrebbero essere attuate misure per la parità di genere. Secondo informazioni della Consigliera di parità, il documento è concepito per stimolare la politica a definire obiettivi chiari in questo ambito. L'assessora provinciale competente ha fatto proprio il documento e ne ha tenuto conto in diverse occasioni, tuttavia le misure formulate in termini generali non sono mai state convertite in progetti concreti.

La Consigliera di parità ha inoltre riferito che, su sua iniziativa, è stato elaborato un catalogo di misure in collaborazione col CUG dell'amministrazione provinciale. Secondo informazioni di quest'ultimo, sono stati definiti sette ambiti di azione, con diverse misure per ognuno di essi. Secondo il gruppo di lavoro il catalogo di misure dovrebbe costituire la base per l'elaborazione del piano per la parità.

I dati statistici sulla percentuale di donne e uomini in servizio vengono messi regolarmente a disposizione dal Settore controlling su richiesta della Consigliera di parità, e presentati in una conferenza stampa ogni due anni. Ogni anno l'Astat pubblica una raccolta esaustiva di tabelle e una comunicazione relative ai dipendenti pubblici. In particolare, la situazione dei dipendenti provinciali viene analizzata in base ai dati che l'Astat riceve regolarmente dagli uffici competenti. Nelle tabelle e nella relativa analisi i dati sono presentati suddivisi per sesso.

Secondo informazioni della ripartizione personale, per l'assunzione nel servizio provinciale e per l'avanzamento di carriera si tiene conto della legge provinciale n. 5/2010, articoli 5 e 6. Le procedure di selezione dell'ufficio assunzioni sono disciplinate dal DPP n. 22/2013, che all'art. 23 definisce i criteri di preferenza. Ai sensi del comma 1, lettera a), a parità di punteggio nelle graduatorie, il primo criterio di preferenza è la rappresentanza del genere nel rispettivo profilo professionale, per cui si preferisce il sesso sottorappresentato.

Riguardo alla disposizione per cui un precedente impiego a tempo parziale ad almeno il 50% dovuto a responsabilità familiari non deve costituire un ostacolo all'assunzione in servizio, la ripartizione comunica che i diversi annunci di lavoro citano esplicitamente i relativi mansionari, indicando il profilo professionale, la qualifica funzionale e la tariffa oraria settimanale. L'assunzione degli idonei al concorso, cioè di quelli che non sono tra i vincitori, avviene invece tenendo conto delle loro esigenze. Nel coprire posti liberi, a parità di qualificazione si dà la preferenza a chi per obblighi familiari ha lavorato a tempo parziale e chiede ora di passare al tempo pieno. Se invece in quell'unità organizzativa non è disponibile un posto a tempo pieno, c'è la possibilità del trasferimento interno in un'altra unità organizzativa dell'amministrazione provinciale. Questo avviene in seguito a un semplice colloquio. La relativa norma si trova all'articolo 20 del contratto di comparto per il personale provinciale del 4 luglio 2002.

Analogamente nell'avanzamento di carriera (cosiddetta mobilità verticale) si applicano i succitati criteri di preferenza (DPP n. 22/2013, articolo 23), per cui a pari punteggio ha precedenza il sesso sottorappresentato nel relativo profilo professionale. Anche in questo caso, una mobilità verticale entro la stessa unità organizzativa con il mantenimento dell'impiego a tempo parziale non costituisce un ostacolo all'avanzamento di carriera. Ciò vale anche nel caso di trasferimenti ad altre unità organizzative dell'amministrazione provinciale.

Riguardo alla gamma di modelli di orario e alle forme organizzative che facilitano a donne e uomini la conciliazione fra vita familiare e lavoro, l'amministrazione provinciale ha introdotto col tempo modelli più flessibili. Tuttavia, i vari attori istituzionali propongono costantemente ulteriori misure. In questo senso, il piano per la parità 2015-2020 invita a lavorare di più sull'offerta di modelli alternativi di orario di lavoro e a estendere l'offerta di assistenza ai bambini dei dipendenti. A questo fine anche il CUG ha raccomandato varie misure, come estendere il lavoro agile, flessibilizzare la fascia oraria obbligatoria, introdurre diverse altre formule di tempo parziale, riconoscere l'esperienza professionale al momento del rientro nel servizio provinciale o anche dell'assunzione.

### **Disposizioni sulla parità nell'uso della lingua**

Le "Direttive per il rispetto del genere nei testi dell'Amministrazione provinciale" sono state pubblicate come comunicato della Giunta provinciale sul Bollettino Ufficiale della Regione n. 4 del 24 gennaio 2012, supplemento 1. Esse costituiscono la base per la parità di trattamento linguistico nei testi normativi e amministrativi, nella modulistica e nei testi di carattere generale, e contengono esempi concreti dell'uso di forme sdoppiate, in diverse varianti, nelle denominazioni di titoli professionali, di funzioni e cariche pubbliche, nonché suggerimenti per una formulazione neutra rispetto al genere.

La Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna criticano il fatto che, in pratica, viene sempre più utilizzata solo la forma maschile e che quindi le donne sono solo "sottintese". Dato che, almeno nei Paesi di lingua tedesca, si stanno sviluppando diverse nuove forme per dare visibilità alle donne nella lingua, il Servizio donna ritiene che le suddette direttive debbano essere rielaborate.

### **Disposizioni sulla rilevazione di dati statistici**

Nell'ambito delle proprie attività l'Astat prevede sempre, ove possibile, che i dati vengano raccolti ed elaborati suddivisi per genere. Anche i dati relativi al personale dell'amministrazione provinciale sono raccolti allo stesso modo, per poter presentare e analizzare le caratteristiche specifiche per i due sessi.

Sebbene non vi sia una comunicazione annuale dei principali indicatori sulla situazione di genere in Alto Adige, l'Astat pubblica regolarmente dati e informazioni statistiche su vari argomenti, nei quali si ha un particolare riguardo alla suddivisione per genere.<sup>5</sup>

La prima relazione sul rapporto fra i due generi, relativa all'anno 2012, è stata presentata al pubblico il 7 marzo 2014. Il Servizio donna ha osservato che essa è stata elaborata in base a sintesi di diverse pubblicazioni precedenti, per cui non riporta dati nuovi. Pur se serve certamente a presentare a un vasto pubblico i dati e le relative disuguaglianze di genere, la Commissione provinciale per le pari opportunità ha bisogno tuttavia di informazioni il più complete possibile sulla situazione di donne e uomini, basate su dati attuali suddivisi per sesso. Da tempo si attende una nuova relazione sul rapporto fra i due generi, che è stata anche richiesta dalla Commissione provinciale per le pari opportunità. Secondo informazioni della Commissione dovrebbe presto aver luogo una riunione con l'Astat per discutere le necessarie rilevazioni. La nuova relazione dovrebbe essere pubblicata nell'autunno di quest'anno.

Al riguardo l'Astat ha richiamato l'attenzione su un opuscolo dell'Euroregione Tirolo-Alto Adige-Trentino pubblicato nel novembre 2019, per il quale l'Astat ha fornito i dati. Esso contiene diversi dati suddivisi per sesso<sup>6</sup>. L'elaborazione di questo documento è stata suggerita dalla seduta congiunta delle assemblee legislative del Land Tirolo e delle Province autonome di Bolzano e di Trento del 21 aprile 2016. I dati e le informazioni contenuti nello studio sono il risultato dei lavori preparatori dell'Assemblea delle donne elette nell'Euregio, tenutasi il 15 giugno 2018 a Trento con le rappresentanti politiche dei tre territori.

### Disposizioni sulla parità negli organi e nelle funzioni

La Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna vigilano sul rispetto delle norme sulla rappresentanza delle donne in vari organi, p. es. giunte comunali, commissioni edilizie comunali, consigli di amministrazione e sindacali ecc. In caso d'inosservanza delle disposizioni si interviene e, se necessario, s'intraprendono azioni legali per violazione della legge provinciale n. 5/2010.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Vedi le seguenti pubblicazioni:

*astat info n. 7/2020: Occupazione. 4° trimestre 2019*

*Istruzione in cifre 2018/19*

*astat info n. 1/2020: Tavola di mortalità della popolazione altoatesina 2018*

*astat info n. 81/2019: Presidi socioassistenziali per minori - 2018*

*astat info n. 78/2019: Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente del settore privato - 2016*

*astat info n. 75/2019: Infortuni sulle piste da sci Inverno 2018/19*

*astat info n. 74/2019: Presidi sociali - 2018*

*astat info n. 73/2019: Centri d'ascolto antiviolenza e case-donna 2018*

*astat info n. 72/2019: Piccole e medie imprese 2016*

*astat info n. 71/2019: Studenti altoatesini nelle università italiane ed austriache 2015/16*

*astat info n. 70/2019: Lavoro dipendente e retribuzioni nel settore pubblico 2014-2017*

*astat info n. 69/2019: Dipendenti pubblici 2018*

*astat info n. 68/2019: Alcol in Alto Adige: opinioni e consumo 2019*

*astat info n. 66/2019: Stili alimentari degli altoatesini 2018*

*astat info n. 65/2019: Pensioni 2017*

<sup>6</sup> Le donne nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino.

[http://www.europaregion.info/downloads/200109\\_Statistiken\\_Frauen\\_210x150\\_Ita\\_FINAL.pdf](http://www.europaregion.info/downloads/200109_Statistiken_Frauen_210x150_Ita_FINAL.pdf)

<sup>7</sup> La Commissione provinciale per le pari opportunità e l'allora Consigliera di parità hanno impugnato dinanzi al TAR la nomina di componenti del solo sesso maschile al consiglio di amministrazione dell'Azienda energetica da parte dei Comuni di Bolzano e Merano. Ai sensi delle sentenze n. 256/2012 e 257/2012 detti Comuni hanno dovuto nominare una donna in ognuno dei due organi, per garantire un'adeguata rappresentanza del sesso femminile.

Per consentire ai decisori di collaborare con delle esperte, la Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna, insieme ai *Länder* della Carinzia, di Salisburgo, del Tirolo e alla Provincia di Udine, hanno svolto numerose attività nell'ambito del progetto biennale Interreg "Donne che decidono". Il punto centrale del progetto era la banca dati delle esperte, alla quale solo in Alto Adige si sono iscritte 300 donne.

L'Accademia delle donne della Commissione provinciale per le pari opportunità organizza una serie di iniziative che offrono informazione, formazione e sostegno alle donne e alle loro reti. Allo stesso tempo queste iniziative tendono a garantire un'adeguata rappresentanza delle donne nelle diverse commissioni, organismi e funzioni. Una di tali iniziative è, ad esempio, il corso di formazione per donne interessate a far parte di un consiglio di amministrazione o del direttivo di una cooperativa, rivolto anche a donne che già siedono in un consiglio di amministrazione e intendono ampliare le proprie competenze. Dal 2016 il corso è offerto in collaborazione con il Wifi (Ufficio Formazione e sviluppo del personale della Camera di commercio di Bolzano) e ha suscitato grande interesse, tanto che il diploma è stato finora rilasciato a 180 donne.

Inoltre, la Giunta provinciale ha incaricato la Commissione provinciale per le pari opportunità di compilare un elenco di tecniche di sesso femminile accessibile telematicamente, che i Comuni possono utilizzare per nominare le componenti delle commissioni previste dalla nuova legge urbanistica provinciale. La Commissione provinciale per le pari opportunità ha concordato con le autorità competenti la creazione di una banca dati centrale in cui sono registrati tutti gli esperti e le esperte che soddisfano i requisiti. Una funzione di filtro apposita permette di fare una ricerca per genere.

### **Disposizioni a promozione della parità e della compatibilità fra famiglia e professione nell'economia privata**

Ai sensi della legge provinciale n. 5/2010, articolo 13, in sede di decisione su criteri e modalità per la concessione di contributi e agevolazioni economiche alle imprese e alle loro associazioni di rappresentanza, si deve tener conto della promozione del genere sottorappresentato, della promozione della compatibilità fra famiglia e lavoro e della classificazione della o del beneficiario dell'agevolazione come favorevole alla famiglia ai sensi della medesima legge.

Ai sensi della legge provinciale n. 4/1997, la Ripartizione Economia concede agevolazioni mirate accessibili a tutte le aziende. Laddove possibile e opportuno, la promozione della conciliabilità fra famiglia e professione e dell'imprenditoria femminile viene sempre sottolineata e favorita.

Inoltre la ripartizione partecipa – insieme a rappresentanti del comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di commercio di Bolzano, dell'Agenzia provinciale per la famiglia, della Ripartizione Lavoro, dell'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico, delle contadine nonché della Consigliera di parità e della Presidente della Commissione provinciale per le pari

---

Numerosi sono stati anche gli interventi riguardo alle Giunte comunali, perché dopo le elezioni comunali del 2010 quattro Giunte comunali erano composte da soli uomini. Di conseguenza, nella legge regionale per le elezioni comunali è stato previsto che nelle giunte comunali le donne devono essere rappresentate in proporzione alla loro consistenza numerica in consiglio. In forza di questa disposizione le elezioni comunali del 2015 hanno portato a un forte aumento del numero di donne nelle giunte comunali e le donne sono ora rappresentate in ognuna di esse. Tuttavia, il Comune di Cortina sulla Strada del vino ha presentato ricorso al TAR contro l'arrotondamento automatico al prossimo decimale superiore. La Commissione provinciale per le pari opportunità e la Consigliera di parità si sono costituite parti nel procedimento. Infine, però, tutte le parti si sono accordate per introdurre l'arrotondamento matematico delle percentuali non solo nella legge elettorale regionale, ma anche nella legge provinciale n. 5/2010, articolo 10, comma 5, cosicché si è rinunciato a procedere all'azione.

Ulteriori interventi hanno interessato le commissioni edilizie comunali, delle cui delibere era prevista la nullità a causa del mancato rispetto della quota rosa. Su richiesta della Commissione provinciale per le pari opportunità i sindaci hanno corretto l'errore e non è stato quindi necessario ricorrere al TAR per l'irregolarità di tali nomine.

opportunità – al tavolo di lavoro “Imprenditoria femminile”<sup>8</sup>, per definire misure realizzabili ed efficaci atte a migliorare la conciliabilità famiglia-professione.

Ai sensi delle leggi provinciali n. 4/1997 e 5/2010, nel periodo 2011-2016 sono stati concessi complessivamente ca. 4,7 milioni di euro in “agevolazioni a favore dell'imprenditoria femminile”.

Secondo le informazioni della Ripartizione Economia si è rinunciato a mantenere un'agevolazione specifica per le aziende femminili, poiché le linee guida di altri programmi di sostegno, aperti a tutte le imprese altoatesine, sono state adattate ove possibile e opportuno, in modo da riconoscere alle imprese femminili particolari obiettivi specifici oppure la possibilità di effettuare spese per fini particolari. In questo modo si sono potute soddisfare le esigenze peculiari di tali imprese.

Ad esempio, alle imprese femminili vengono assegnati 15 punti nell'ambito dei contributi alle piccole imprese per investimenti aziendali, e alle imprese con il certificato “*Audit famigliaelavoro*” vengono assegnati 10 punti su un totale di 120 punti.

Nell'ambito della promozione della consulenza, della formazione e della diffusione di conoscenze, per i progetti finalizzati a ottenere il certificato “*Audit famigliaelavoro*”, a ottenere un nuovo certificato, a farsi re-auditare od ottenere il certificato di responsabilità sociale, è concesso fino al 50% delle spese ammissibili come agevolazione in regime d'esenzione per le PMI e nell'ambito degli aiuti *de minimis* alle grandi imprese.

Il tavolo di lavoro “Imprenditoria femminile” ha, tra l'altro, individuato i contributi per una professionista aggiuntiva (*co-manager*) e per la promozione delle imprese femminili come ambiti di azione prioritari per migliorare la conciliabilità tra famiglia e professione per imprenditrici e libere professioniste. In tal senso si sta ora lavorando.

Non è ancora stata svolta una valutazione specifica degli impatti degli strumenti d'incentivazione previsti dagli articoli 4 e 11 della legge provinciale n. 4/1997. Comunque, la Ripartizione Economia monitora costantemente le cifre sulle imprese femminili, registrandone nell'ultimo anno un leggero aumento.

La ripartizione competente è dell'opinione che un'impresa agricola, cioè un maso, di per sé crea un ambiente molto familiare, vale a dire più favorevole alla famiglia rispetto a quasi tutte le altre imprese, perché in grado di conciliare famiglia e lavoro, anche includendo diverse generazioni.

Si è convinti che il problema delle donne che lavorano nell'agricoltura altoatesina non sia tanto quello di una possibile disuguaglianza di opportunità e che ciò non venga neppure percepito da loro in questi termini. Il problema reale ed evidente è piuttosto il fatto che le donne che lavorano sui masi sono oberate da molteplici impegni.

Dato che circa il 70% delle imprese agricole altoatesine sono a reddito complementare e accessorio, molte donne, oltre all'attività di madri e contadine, svolgono anche un'altra professione. Uno degli obiettivi delle agevolazioni all'agricoltura è ridurre questo onere multiplo o raggiungere un reddito sufficiente nell'azienda agricola per il maggior numero possibile di contadine.

Al riguardo, però, è necessaria un'importante premessa.

La legge provinciale n. 11/1998 è una legge d'incentivazione dell'economia. E nelle agevolazioni l'UE vieta di regola le disparità di trattamento. In altre parole, il trattamento preferenziale per le donne non è ammissibile in linea di principio. Nondimeno diverse agevolazioni agli investimenti in agricoltura vanno soprattutto a vantaggio delle donne, poiché consentono loro un reddito sufficiente nell'azienda agricola e quindi promuovono la conciliabilità tra famiglia e lavoro.

<sup>8</sup> Il 30 novembre 2017 il Consiglio provinciale ha approvato una mozione che incarica la Giunta di elaborare, in collaborazione con le organizzazioni rappresentative dell'economia e la Consigliera di parità, strategie per migliorare la conciliabilità fra famiglia e professione per le imprenditrici e le libere professioniste.

Al riguardo sono importanti soprattutto due ambiti:

1. agriturismo,
2. produzione e commercializzazione di prodotti del maso.

Punto 1. In Alto Adige già 2.000 aziende fanno agriturismo.

La Provincia concede soprattutto aiuti agli investimenti per realizzare abitazioni e camere per turisti. Contributi non trascurabili vengono concessi annualmente anche per la promozione dell'agriturismo. Inoltre, ogni anno vengono offerti molti corsi gratuiti per il perfezionamento professionale in questo ambito.

Punto 2. I contributi agli investimenti sono concessi anche per il settore della trasformazione e della commercializzazione, sia per i locali di lavorazione e vendita che per i relativi macchinari e attrezzature.

Un terzo ambito importante e innovativo, che dovrebbe iniziare nell'estate/autunno 2020 e che sarà anch'esso un ambito fortemente femminile, è quello della cosiddetta "agricoltura sociale". Per il momento dovrebbero essere avviate le attività dei pasti a domicilio e dell'assistenza alle persone anziane presso il maso. Anche queste due attività saranno sostenute da contributi provinciali, aumentando così la compatibilità famiglia-lavoro.

In una speciale misura di promozione, cofinanziata dall'UE, è stata approvata una corsia preferenziale per le donne. Si tratta del cosiddetto primo insediamento, spesso chiamato anche "sostegno ai giovani agricoltori". In questo ambito alle richiedenti di sesso femminile sono attribuiti più punti che ai richiedenti uomini.

Nemmeno per gli strumenti di agevolazione nell'ambito dell'agricoltura esiste una valutazione specifica degli impatti di tali misure riguardo alla creazione di un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia. Secondo la ripartizione si registra però uno sviluppo positivo in questo senso, grazie al sostegno specifico e mirato alla parificazione e a una maggiore conciliabilità fra famiglia e lavoro.

## **Istituzioni per la promozione della parità**

### ***Commissione provinciale per le pari opportunità***

La Commissione provinciale per le pari opportunità resta in carica per la durata di una legislatura, e la successiva dev'essere nominata entro 90 giorni dall'elezione del nuovo Consiglio provinciale. L'attuale Commissione è stata nominata con delibera della Giunta provinciale n. 456 dell'11 giugno 2019.

Ai sensi della legge provinciale n. 5/2010, articolo 20, comma 1, lettera a), la Commissione, su incarico della Giunta provinciale o di singole consigliere o consiglieri, elabora pareri su disegni di legge e proposte di regolamenti provinciali. La Commissione ritiene che, in linea di principio, sarebbe auspicabile che i responsabili politici ricorressero più spesso a questo strumento.

Ai sensi dell'articolo 20, comma 2, lettera b), della medesima legge la Commissione elabora proposte per armonizzare normativa, regolamenti e programmi vigenti in ogni settore di competenza provinciale al fine di un'effettiva parificazione.

Negli ultimi anni la Commissione ha elaborato numerose proposte per il raggiungimento della parità, specialmente in ambito legislativo (riguardo all'istituzione di commissioni e alla nomina di esperte ed

esperti, consigliere e consiglieri, tecniche e tecnici ecc.)<sup>9</sup>. Nella maggior parte dei casi ci si rivolge alla Commissione con breve preavviso e direttamente, per cui le prese di posizione avvengono oralmente, anche in considerazione dell'urgenza.

Ogni anno la Commissione provinciale per le pari opportunità elabora un piano di lavoro in cui, nell'ambito delle risorse stanziare dalla Giunta provinciale, vengono definite diverse azioni per la promozione e la realizzazione della parità tra i generi. A causa dell'asserita carenza di personale, che permane a tutt'oggi, negli ultimi anni non tutte le attività pianificate hanno potuto essere realizzate.

Un punto focale nell'attività della Commissione è il lavoro di rete: negli ultimi anni lo si è continuamente esteso, anche oltre i confini della provincia e lo si è potenziato con azioni congiunte come la giornata della parità retributiva (*Equal Pay Day*).

La Presidente della Commissione è anche componente della Conferenza nazionale delle presidenti delle Commissioni regionali pari opportunità, dell'Alleanza regionale per le pari opportunità, istituita nell'ultima legislatura, di diversi gruppi di lavoro nonché di reti di donne operanti nel mondo intero. Ciò consente uno stretto interscambio con le assessore provinciali alle pari opportunità di altre Regioni e Province. Si tengono anche incontri regolari a Roma, audizioni nelle commissioni parlamentari e con la ministra per le pari opportunità.

Nel frattempo si sono realizzati legami con organizzazioni di vari Paesi europei, il che facilita anche l'adozione e la realizzazione di progetti, e consente uno scambio di esperienze. Progetti di successo della Commissione per le pari opportunità sono già stati esportati in altre province e viceversa.

Si ricercano costantemente nuovi partner per il lavoro di rete e nuove forme di cooperazione, per raggiungere nuovi gruppi di persone e sensibilizzare anche gli uomini al tema delle pari opportunità.

In particolare, la crisi dovuta al coronavirus ha aggravato la situazione di molte donne, e ciò ha permesso di ampliare notevolmente le reti e realizzare interventi efficaci.

L'elenco dei partner di rete a livello provinciale è molto lungo. La sola giornata della parità retributiva è sostenuta da ca. 60 partner.<sup>10</sup>

La Commissione provinciale per le pari opportunità mantiene buoni contatti con tutte le grandi e anche con numerose piccole organizzazioni femminili dell'Alto Adige, con le commissioni politiche e interne

<sup>9</sup> La Commissione è stata sentita e coinvolta fra l'altro nei casi seguenti:

2013 - componente nel comitato guida per la legge sulla famiglia

2016 - osservanza delle direttive sul linguaggio neutro rispetto al genere nell'elaborazione o rielaborazione di disposizioni di legge in Consiglio provinciale

2016 - audizione nella I commissione legislativa del Consiglio provinciale sul disegno di legge della Bürger Union che prevedeva una composizione paritetica della Commissione provinciale per le pari opportunità

2016 - audizione nella IV commissione legislativa sul tema della violenza contro i bambini

2018 - presentazione di emendamenti presso l'ufficio affari legislativi riguardo alle "Modifiche al codice di procedura penale: disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere"

2019 - collaborazione alla rielaborazione del protocollo d'intesa fra Osservatorio nazionale sul diritto di famiglia-sezione di Bolzano, Tribunale di Bolzano e Procura della Repubblica presso il Tribunale di Bolzano

2019 - partecipazione alla consultazione pubblica sul monitoraggio della legislazione dell'Unione europea sulla parità di retribuzione tra donne e uomini.

<sup>10</sup> UIL/SGK Bolzano, Gruppo donne Lana, Museo delle donne Merano, CISL/SGB, CGIL/AGB, Katholischer Familienverband (Associazione famiglie cattoliche), movimento femminile SVP, W-net, Katholische Frauenbewegung (Movimento femminile cattolico), Pensplan, IPL, Associazione delle donne coltivatrici sudtirolesi, KVW Frauen Salorno, Alchemilla, ASGB, Südtiroler Jugending, Cooperativa Sociale Tagesmütter, Caritas, Partito Democratico, Donne e lavoro, Frauen helfen Frauen Bolzano, Donne Nissà, Donne Verdi, HDS Unione, Cf Damen Fußball Südtirol (società calcistica femminile altoatesina), Federazione delle associazioni culturali femminili, Per Famiglie Monogenitoriali, Donne contro la violenza Merano, SeNonOraQuando?, Frauen helfen Frauen Merano, Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti onlus-sezione territoriale Alto Adige, UCI, movimento femminile del sindacato di categoria CISL/SGB-FIT (Federazione italiana trasporti), biblioteca di Bronzolo, Fondazione Architettura Alto Adige, Fidapa, Sporthilfe Alto Adige, Jugenddienst Unterland, AiED (Ass. it. educazione demografica), Alto Adige nel Cuore, Jugendzentrum Westcoast Cortina s.s.d.v.-Magrè-Cortaccia, coordinamento donne del sindacato pensionati CISL/SGB, CISL/SGB Merano, Forum Prevenzione, Alleanza per le famiglie, FC Bassa Atesina donne, SSV Brixen Obi (Società sportiva Bressanone Obi), Ordine degli avvocati di Bolzano-comitato per le pari opportunità, e molti altri.

per le pari opportunità a livello comunale, provinciale e regionale, con le commissioni per le pari opportunità degli ordini professionali, delle banche, delle università e con le assessori comunali, che sono importanti referenti per realizzare le pari opportunità in loco, anche perché non tutti i Comuni hanno istituito commissioni per le pari opportunità. Negli ultimi 10 anni, comunque, ci sono stati contatti con le commissioni di diversi Comuni e organizzazioni.<sup>11</sup> Sono stati inoltre organizzati, a intervalli regolari, incontri di rete fra questi organi, per scambiarsi esperienze, sviluppare idee e progetti e realizzarli insieme.

La Presidente del Comitato per le pari opportunità fa parte del club Soroptimist, una delle maggiori reti di donne al mondo, le cui rappresentanti siedono anche negli organi dell'ONU, della NATO ecc. Vi è quindi un vivace scambio e flusso di informazioni sui progetti che vengono realizzati in tutto il mondo. Ci sono anche buoni contatti con rappresentanti politiche in Tirolo e Vorarlberg, a Vienna, Salisburgo, in Carinzia, a Monaco di Baviera e Berlino, e con portatrici d'interesse nell'ambito delle pari opportunità sia in Italia che in altri Paesi europei.

### ***La Consigliera di parità***

In conformità alla proposta della Commissione provinciale per le pari opportunità del 4 settembre 2019, il 24 settembre la Giunta provinciale ha nominato la Consigliera di parità per la legislatura 2019-2023. La Consigliera di parità collabora frequentemente con la Commissione provinciale per le pari opportunità e, di conseguenza, col Servizio donna, in particolare per campagne d'informazione e sensibilizzazione e in casi di discriminazione contro le donne sul posto di lavoro.

Partecipa alle sedute e ai gruppi di lavoro della Commissione provinciale per l'impiego e della Commissione provinciale per le pari opportunità. Ella valuta come intensa tale collaborazione.

È componente dei comitati di monitoraggio e di pilotaggio dei programmi dei fondi strutturali dell'UE e valuta, nei programmi del FESR e dell'FSE, i criteri per le pari opportunità in base al sesso, e per le pari opportunità e la non discriminazione dei gruppi vulnerabili. A parere della Consigliera di parità, la cooperazione è molto buona.

Poiché, come già detto, dal 2012 non è stato elaborato alcun piano per la parità, la Consigliera di parità, dal suo insediamento nel luglio 2014, non si è pronunciata sul piano ai sensi dell'articolo 27, comma 3. Dalle relazioni sull'attività degli ultimi anni risulta chiaramente che la funzione d'interlocutrice per discriminazioni sul lavoro è incentrata sulla consulenza e la mediazione, non esplicitamente menzionate né dalla legge provinciale n. 5/2010 né dal decreto legislativo n. 198/2006, a cui si riferisce l'articolo 27.

### **Misure a promozione della compatibilità familiare**

La Provincia promuove le aziende attente alle esigenze della famiglia, e concede contributi ad imprese od organizzazioni con la certificazione "*Audit famigliaelavoro*" che attesta appunto tale caratteristica.

---

<sup>11</sup> Comune di Egna, commissione pari opportunità del Comune di Ora, commissione pari opportunità del Comune di Magrè, commissione pari opportunità del Comune di Bressanone, commissione pari opportunità del Comune di Bolzano, Comune di Caldaro, Comune di Termeno, Comune di Merano, Comune di Appiano-San Michele, Comune di Chiusa, comitato pari opportunità dell'Università di Bolzano, Comune di Prato allo Stelvio, comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di commercio di Bolzano, Comune di Salorno, CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), Consorzio dei Comuni della provincia di Bolzano, Comune di Laives, comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria, Comune di Aldino, Università di Bolzano e molti altri.

La certificazione è stata introdotta in Alto Adige nell'ambito di un progetto dell'FSE negli anni 2004-2006, ed è stata disciplinata per la prima volta dalla legge provinciale n. 5/2010, articoli da 32 a 34. Nel 2013 è stata inserita anche nella legge provinciale n. 8, "Sviluppo e sostegno della famiglia in Alto Adige", articolo 8, comma 3. Da allora le procedure di certificazione si basano su quest'ultima disposizione.

Nel certificare la compatibilità familiare di imprese e aziende, l'Alto Adige segue le linee guida dello *European Work and Family Audit*, un'iniziativa della fondazione tedesca di pubblica utilità Hertie. Seguendo tali criteri si tiene conto della politica del personale e di tutte le altre misure a favore della famiglia. La certificazione è offerta dall'Agenzia provinciale per la famiglia e dalla Camera di commercio, ed è conferita in base a una verifica da parte di revisore e revisori qualificati.

Si procede in diverse fasi: la prima verifica è seguita da altre due a intervalli triennali per l'ottimizzazione e il consolidamento.

La verifica per la certificazione "*Audit famigliaelavoro*" può essere richiesta da piccole, medie e grandi imprese, amministrazioni pubbliche, istituti d'istruzione e formazione, ONG, consorzi, associazioni, e altre istituzioni private o pubbliche. A questo fine si può richiedere un contributo provinciale.

I certificati sono rilasciati dal Consiglio dell'audit, l'organo guida del procedimento di certificazione.

In diversi criteri di settore riguardanti la concessione di incentivi e benefici alle imprese, è previsto un aumento del numero di punti ovvero del sussidio ai richiedenti in possesso del certificato:

- aumento del 5% della quota di partecipazione della Provincia al mutuo agevolato o al leasing agevolato dal fondo di rotazione (delibera della Giunta provinciale n. 375/2018),
- concessione di 10 punti nel quadro del regime di aiuti con assegnazione a bando per gli investimenti aziendali delle piccole imprese (ultimamente con delibera della Giunta provinciale n. 9/2020),
- maggiorazione del 5% del contributo provinciale per datori di lavoro pubblici e privati che partecipano ai costi di gestione delle microstrutture aziendali di assistenza all'infanzia (delibera della Giunta provinciale n. 1054/2017),
- maggiorazione del 5% della percentuale dei contributi per iniziative di accompagnamento e assistenza extrascolastica integrativa per bambini e ragazzi (delibera della Giunta provinciale n. 57/2018).

A tutt'oggi sono state conferite certificazioni "*Audit famigliaelavoro*" a un totale di 90 datori/datrici di lavoro, 36 dei quali sono in procedura di certificazione da almeno tre anni.

Tra novembre 2019 e gennaio 2020 l'Astat ha effettuato una rilevazione su queste 36 aziende per verificare se le misure attuate hanno portato a cambiamenti all'interno dell'azienda.

### **Misure a promozione della parificazione fra i generi**

La Provincia ha adottato diverse misure negli ambiti della formazione e dell'aggiornamento per le donne, della sensibilizzazione dell'opinione pubblica alle pari opportunità, e della promozione della cultura femminile. Oltre alle attività di sensibilizzazione, che si svolgono regolarmente anche in collaborazione con altre organizzazioni, sono previsti il conferimento annuale di premi per elaborati scientifici nell'ambito delle pari opportunità<sup>12</sup> nonché il conferimento biennale del *Fair Image Award* e

<sup>12</sup> Per le direttive di attuazione vedi delibera della Giunta provinciale n. 1250 del 27 agosto 2012.

del *Women in Science Award*<sup>13</sup>. Negli ultimi tre anni sono stati stanziati per queste attività 210.000, 151.000 e 162.500 euro nel bilancio provinciale.

Parallelamente, agli stessi fini vengono sostenuti progetti di enti e strutture private, organizzazioni, gruppi e iniziative femminili attivi a livello provinciale. I relativi criteri sono stati approvati con delibera della Giunta provinciale n. 1376 del 6 dicembre 2016. Per la concessione di contributi, negli ultimi tre anni sono state messe a disposizione somme comprese tra i 60.000 e i 70.000 euro. La relazione finale, che fa parte del rendiconto, fornisce informazioni sui risultati raggiunti nell'ambito del progetto. Per valutare gli effetti delle agevolazioni si considera anche il rapporto sulle attività svolte nell'ambito pari opportunità dall'organizzazione sotto esame, rapporto che dev'essere allegato alla domanda di contributo. Tuttavia, una vera e propria verifica dell'efficacia degli strumenti di agevolazione non è ancora stata effettuata.

Ai sensi della legge provinciale n. 5/2010, articolo 35, comma 4, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a promuovere l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne. A questo fine possono anche essere adottate misure apposite rivolte alle donne – le cosiddette azioni positive – per rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità. Nell'ambito del progetto Interreg "Decido io", le migliori pratiche di tutti i partner di rete sono state raccolte e pubblicate su una piattaforma. Questi esempi sono stati ripetutamente presentati e comunicati negli incontri di rete della Commissione provinciale per le pari opportunità. Si può quindi presumere che l'amministrazione abbia così ottenuto una panoramica completa delle azioni positive condotte nell'intera provincia.

Per promuovere le donne anche nella vita politica<sup>14</sup> e sociale, la Commissione provinciale per le pari opportunità ha realizzato diverse campagne, iniziative e progetti, ha preso posizione più volte e ha collaborato con la stampa. Negli ultimi anni, per raggiungere il più ampio pubblico possibile si sono svolte oltre 300 conferenze a livello comunale; per il pubblico specializzato sono stati organizzati convegni<sup>15</sup>. La Commissione offre anche una consulenza giuridica gratuita su questioni riguardanti la famiglia e le donne. Per ridurre i tempi di attesa il servizio è stato esteso anche ai comprensori.

Nel piano di lavoro di quest'anno la Commissione provinciale per le pari opportunità ha previsto di elaborare un piano d'azione per la parità, che, oltre a rilevare la situazione attuale a livello provinciale, definirà gli ambiti d'azione e le relative misure per i prossimi cinque anni, al fine di raggiungere gli obiettivi fissati per la promozione delle pari opportunità in tutti i settori.

### **Attuazione della strategia di genere (*gender mainstreaming*)**

In generale la Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna osservano che, sin dalla sua introduzione, la legge provinciale n. 5/2010 ha costituito una pietra miliare nella promozione di una reale parità tra donne e uomini e nell'affermazione della dignità della donna in tutti gli ambiti. Essa ha portato alla modifica di altre leggi, come la legge elettorale regionale e la legge urbanistica

<sup>13</sup> Le direttive di attuazione sono state approvate con delibera della Giunta provinciale n. 256 del 20 marzo 2018 e n. 217 del 31 marzo 2020.

<sup>14</sup> Di seguito le iniziative e i progetti degli ultimi anni: Il assemblea delle donne del *Land* Tirolo, Innsbruck 2016; III assemblea delle donne del Tirolo storico, Trento 2018; campagne di sensibilizzazione per le elezioni provinciali 2018 "Donna. Con convinzione - Perché no?" e "Donna. Protagonista in politica - Perché no?"

<sup>15</sup> Di seguito alcune delle più importanti attività: campagna del fiocco bianco (2010-2019); giornata della parità retributiva (*Equal Pay Day*, 2010-2019); "Consigli per la sicurezza delle ragazze" (2010-2012, 2014, 2017); Simposio altoatesino *Genderhealth* - Medicina di genere (2014, 2016 e 2018); campagna Posto occupato (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020); *Iron Man Contest* (2015, 2016, 2017).

provinciale (riguardo alla composizione delle commissioni). Ha inoltre portato a un forte aumento della presenza femminile nelle commissioni e nei consigli di amministrazione e sindacali.

Ora però la legge dev'essere riconsiderata alla luce delle nuove esigenze e adeguata alle circostanze attuali. Della sua rielaborazione si sta attualmente occupando un gruppo di lavoro a cui partecipano la Presidente e la Vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità, la Consigliera di parità, il direttore dell'Ufficio Lingue ufficiali e diritti civili, di recente istituzione, e la coordinatrice del Servizio donna.

Per identificare le prospettive e gli approcci specifici di genere, si dovrebbe monitorare<sup>16</sup> l'attuazione di strategie e progetti. Il monitoraggio comprende la raccolta di dati e informazioni basati sugli obiettivi definiti e sugli indicatori per la parità fra i sessi, così da verificare se il piano viene rispettato e se gli obiettivi vengono raggiunti. È importante che i problemi individuati possano essere risolti immediatamente e che si possano apportare modifiche per raggiungere gli obiettivi definiti. Secondo la Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna, sia il piano d'azione per la parità sia la relazione sul rapporto fra i generi servono a questo fine.

Per garantire l'ulteriore sviluppo della strategia di genere (*gender mainstreaming*), i succitati organi ritengono essenziale che i decisori attribuiscono, nella loro pianificazione e nelle loro azioni, importanza fondamentale a questa prospettiva.

Interpellato sul medesimo punto, il Comitato unico di garanzia ha risposto che lavora per far conoscere e comprendere queste problematiche nell'amministrazione, soprattutto con misure di sensibilizzazione.<sup>17</sup>

Secondo la Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna, su questi temi nell'amministrazione provinciale lo sviluppo è molto lento. La Commissione interviene sempre più spesso per garantire che i/le dirigenti continuino a prestare attenzione alle problematiche di genere – finora in modo puntuale, normalmente in risposta a segnalazioni. Su questi temi la Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna hanno espresso il desiderio di essere coinvolte maggiormente, e anticipatamente, dalla dirigenza.

A riprova dell'impegno della dirigenza nell'attuare una strategia di genere (*gender mainstreaming*) il CUG ha sottolineato l'ampia partecipazione al convegno del novembre 2019, che ha confermato interesse e sensibilità crescenti sul tema.

In risposta alla domanda se le competenti collaboratrici hanno una formazione sulle problematiche di genere, il Servizio donna ha risposto che esse partecipano a tutti i convegni della Commissione provinciale per le pari opportunità. In futuro, tuttavia, dovrebbero avere una formazione più mirata e partecipare a programmi annuali di aggiornamento.

L'aggiornamento dei componenti del CUG non si concentra sempre sulla prospettiva di genere, perché l'organo si occupa dei diversi aspetti della parità di trattamento e delle pari opportunità. Durante la conferenza del 22 novembre 2019, i/le componenti hanno potuto approfondire anche questioni di genere con le relatrici, i relatori e gli altri partecipanti. Anche le iniziative di formazione previste per l'anno in corso su "Possibili misure di accompagnamento negli ultimi anni di lavoro prima del pensionamento" e sulla gestione del fattore età danno rilievo alle differenze legate al genere.

<sup>16</sup> Vedi <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-monitoring>

<sup>17</sup> Ad esempio sono stati preparati due volantini: uno sul Comitato di unico di garanzia in generale, e un secondo sulla gestione delle diversità, che comprende anche le questioni di genere. Al fine della sensibilizzazione è stato anche organizzato il convegno "Lavoro: croce o delizia? Benessere sul posto di lavoro nella società della diversità", a cura dei CUG dell'amministrazione provinciale, dell'Azienda sanitaria e del Comune di Bolzano, tenutosi il 22 novembre 2019.

I due organi considerano la scarsità di personale un ostacolo a un migliore svolgimento dei propri compiti. Secondo il Servizio donna un aumento di personale è necessario, sia per la molteplicità dei compiti sia per la necessità d'intervenire tempestivamente.

Per il CUG (Comitato unico di garanzia), invece, il fattore più limitante è il tempo che i componenti possono dedicare alle attività del Comitato stesso. Nella maggior parte dei casi il lavoro nella struttura di provenienza non è ridotto: così, a parte le riunioni, spesso c'è poco tempo per approfondire le questioni, elaborare strategie, prese di posizione e proposte di misure.

## VII. Valutazioni e raccomandazioni

Poiché l'amministrazione provinciale non ha ancora un vero piano per la promozione della parità fra i generi – chiamato piano per la parità – ai sensi della legge provinciale n. 5/2010, articolo 3, si sottolinea l'importanza di questo strumento per definire chiari obiettivi e le relative misure in tale ambito. In questo senso si accoglie con favore l'iniziativa della Consigliera di parità e del Comitato unico di garanzia, che ha portato all'elaborazione di un catalogo di misure. Il catalogo dovrebbe tuttavia essere sviluppato in forma di piano, comprendente misure concrete con i relativi indicatori e *target*.

L'elaborazione di questo piano dovrebbe comunque esser coordinata con quella del piano d'azione per la parità, previsto nel piano di lavoro di quest'anno della Commissione provinciale per le pari opportunità. Si raccomanda vivamente di ancorare quest'ultimo strumento nella legge ancora in fase di elaborazione.

Poiché si tratta di un piano ampio, che definirà gli ambiti di azione e le azioni stesse a livello provinciale per un lungo periodo, l'attuazione dovrebbe essere sottoposta a un monitoraggio regolare e a una valutazione periodica, in base ad adeguati indicatori di progresso e a obiettivi opportunamente dimensionati. Ciò permetterebbe sia di fare una valutazione in itinere, sia di elaborare alla fine di ogni legislatura la relazione sul rapporto fra i generi prevista dalla legge provinciale n. 5/2010, articolo 9. In tale relazione si potrebbe fare il punto sull'attuazione delle misure strategiche concernenti le problematiche di genere (*gender mainstreaming*) in Alto Adige, anche rispetto ad altre Regioni.

*Nella presa di posizione sulla bozza di relazione si specifica che viene perseguito l'obiettivo di ancorare normativamente il piano d'azione per la parità.*

Inoltre, le leggi provinciali n. 5/2010 e 8/2013 dovrebbero essere coordinate riguardo alla certificazione della conciliabilità famiglia-lavoro.

Sempre con riguardo al quadro normativo, si sottolinea l'utilità di prevedere esplicitamente in una legge provinciale le attività di consulenza e mediazione della Consigliera di parità in quanto interlocutrice per le discriminazioni sul posto di lavoro basate sul genere di appartenenza.

In vari casi si è constatato che la collaborazione fra i diversi attori non è chiaramente regolamentata, e che manca una procedura sistematica per determinate funzioni di controllo sul rispetto delle norme di legge. Ad esempio, la legge provinciale non specifica a quale organo compete elaborare il piano per la parità o vigilare sulla composizione degli organi e sulle nomine. Allo stesso modo, la legge non dice chiaramente a chi spetti coordinare lo sviluppo delle misure strategiche sulle problematiche di genere (*gender mainstreaming*) nell'amministrazione provinciale. Lo sviluppo del personale e dell'organizzazione sono elementi centrali per modernizzare l'amministrazione. Essi costituiscono

pertanto anche importanti punti di partenza nell'attuare le strategie di genere.<sup>18</sup> Ciò significa che tutte le misure di sviluppo del personale (selezione, procedure di valutazione, aggiornamento professionale ecc.) e le misure di sviluppo organizzativo (dalla ripartizione dei compiti al controllo) devono essere esaminate riguardo ai loro effetti di genere, per prevenire eventuali discriminazioni implicate dalle misure stesse. Per promuovere la parità di fatto tra uomini e donne in tutti gli ambiti dell'amministrazione bisogna garantire l'attuazione delle strategie di genere sul piano organizzativo, definendo chiare responsabilità per la gestione e il coordinamento di tali obiettivi come parte integrante del lavoro amministrativo e della sua ottimizzazione. Ciò consentirebbe un'informazione continua e sistematica alle autorità competenti, che laddove necessario potrebbero intervenire nella realizzazione dei progetti.

In considerazione del fatto che la lingua è in evoluzione e che le "Direttive per il rispetto del genere nei testi dell'Amministrazione provinciale" sono rimaste invariate dal 2012, si condivide la proposta della Commissione provinciale per le pari opportunità e del Servizio donna di rivedere le linee guida.

Dalla presente verifica si è tratta l'impressione che le risorse complessive destinate a promuovere la parità di genere siano piuttosto modeste. La questione potrebbe essere esaminata in un'analisi più approfondita. Infatti, l'adeguatezza delle risorse – sia finanziarie che di personale – appare essenziale per consentire agli attori che si occupano di pari opportunità di poter esercitare in maniera ottimale le proprie competenze.

Riguardo in particolare ai componenti del CUG, da diverse parti è stato espresso l'auspicio di concedere loro dei permessi o un contingente orario fisso per il lavoro nel Comitato. A tal proposito è da rilevare che nella maggior parte delle amministrazioni pubbliche si tiene conto delle attività svolte nell'ambito del CUG per quantificare il carico di lavoro.

Si osserva, infine, che nel corso della verifica le pagine del portale dell'amministrazione provinciale dedicate alle pari opportunità si sono rivelate piuttosto incomplete. Mancano importanti contenuti: p. es. documenti di pianificazione e di rendicontazione, *link* ad altre strutture provinciali che concedono contributi per le donne. Si raccomanda pertanto d'integrare il sito con ulteriori contenuti.

*Nella presa di posizione sulla bozza di relazione, è stato comunicato che la rielaborazione delle pagine del sito dedicate alle pari opportunità è già in corso.*

Si coglie l'occasione per ringraziare vivamente interlocutrici e interlocutori per la collaborazione.

Entro il 2021 verrà effettuato un follow-up sulle raccomandazioni espresse.

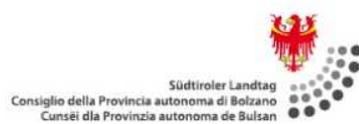
31/07/2020

f.to.  
Elena Eccher

f.to.  
Gilbert Gasser

<sup>18</sup> Vedi

S. Andresen, I. Dölling, C. Kimmerle, *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis*, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2003  
Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V., *Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung*, Frankfurt am Main und Berlin, 2003, pp. 126 sgg.



**Prüfstelle**  
39100 Bozen | Freiheitsstraße  
**Organismo di valutazione**  
39100 Bolzano | Corso Libertà

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114  
[pruefstelle@landtag-bz.org](mailto:pruefstelle@landtag-bz.org) | [organismovalutazione@consiglio-bz.org](mailto:organismovalutazione@consiglio-bz.org)  
PEC: [pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org](mailto:pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org)  
[www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp](http://www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp)  
[www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp](http://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp)