



Team K
Regionalratsfraktionen | Gruppo consiliare regionale
Trentino-Alto Adige/Südtirol
Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen
Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

Al Presidente del Consiglio regionale
Roberto Paccher

S E D E

Bolzano, 16 giugno 2026

Interrogazione n. 220/XVII
Recepimento del Decreto Legislativo n. 96/2026 in materia di trasparenza retributiva e
contrasto al gender pay gap

Il 18 giugno 2025, il Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha approvato all'unanimità la [mozione n. 16/XVII](#), intitolata "*Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne nel territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol*".

Tale atto di indirizzo impegnava formalmente la Giunta regionale ad attivarsi, in sinergia con le Province autonome di Trento e di Bolzano, per utilizzare tutti gli strumenti a disposizione al fine di sostenere e promuovere la parità di genere rispetto alla retribuzione e a tutti gli aspetti della vita lavorativa, anticipando gli effetti della Direttiva UE il cui termine di recepimento era fissato al 7 giugno 2026.

In data 7 maggio, il Governo italiano ha emanato il [Decreto Legislativo n. 96/2026](#), pubblicato in Gazzetta Ufficiale, che recepisce formalmente la citata direttiva europea, introducendo un sistema di obblighi informativi progressivi a carico dei datori di lavoro pubblici e privati (artt. 5, 6, 7 e 9) e un meccanismo di monitoraggio e sanzioni per contrastare le discriminazioni salariali.

Il tessuto economico e produttivo della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol è caratterizzato da una stragrande maggioranza di micro, piccole e medie imprese. Il D.Lgs. 96/2026 riserva gli obblighi di *reporting* più strutturati ed eccezionali (art. 9) solo alle aziende con almeno 100 dipendenti, escludendo di fatto dalla rendicontazione periodica la quota maggioritaria delle realtà lavorative del nostro territorio.

[Come autorevolmente evidenziato dalla Prorettrice alle politiche di equità e diversità dell'Università di Trento](#), prof.ssa Barbara Poggio, il dato puramente formale della retribuzione oraria base (che in Italia vede un gap apparentemente contenuto) nasconde profonde asimmetrie e distorsioni sostanziali dovute al basso tasso di occupazione femminile, al ricorso involontario al part-time, alla segregazione verticale e alle interruzioni di carriera per i carichi di cura.

La stessa analisi evidenzia il rischio che una trasparenza meramente formale si fermi ai livelli tabellari minimi, lasciando in ombra le componenti accessorie (superminimi, premi, indennità e benefit variabili) dove storicamente si annidano le maggiori disparità. Inoltre, la misura delle sanzioni amministrative previste (fino a un massimo di 1.500 euro) rischia di non possedere una reale efficacia deterrente e dissuasiva per le violazioni.

La mozione n. 16 richiamava esplicitamente il ruolo strategico che la Regione può esercitare attraverso veicoli finanziari e istituzionali propri, quali il Fondo Strategico Regionale, Pensplan

Centrum S.p.A. e i fondi previdenziali convenzionati, per indurre comportamenti virtuosi nelle imprese e nei soggetti economici locali.

Tutto ciò premesso,

si interroga la Giunta regionale per sapere:

1. Quali specifiche misure e strumenti amministrativi o finanziari siano stati adottati dalla Giunta regionale, nei dodici mesi successivi all'approvazione della mozione n. 16/2025, per anticipare gli effetti del quadro regolatorio nazionale e per sostenere concretamente la parità di retribuzione nelle aziende del territorio, con particolare riferimento ai criteri di premialità o condizionalità legati ai finanziamenti del Fondo Strategico Regionale o all'azione di Pensplan Centrum S.p.A.?
2. Se, in coordinamento e sinergia con le Province autonome di Trento e di Bolzano, siano state promosse iniziative o tavoli tecnici congiunti volti a uniformare l'applicazione delle tutele contro il *gender pay gap*, considerando le specifiche competenze statutarie in materia di lavoro, formazione e previdenza complementare.
3. Se la Regione, in qualità di ente datore di lavoro, sia pienamente in grado di ottemperare agli obblighi informativi e di trasparenza previsti dal D.Lgs. 96/2026 e, soprattutto, attraverso quali progetti e risorse intenda accompagnare il mero adempimento burocratico della norma con azioni sistemiche capaci di incidere sulla "cultura dell'inclusione". Ciò al fine di far emergere ed eliminare le discriminazioni sommerse nelle componenti salariali variabili, nei criteri di progressione economica e nell'accesso ai ruoli apicali, superando i limiti oggettivi derivanti dalla soglia dimensionale dei 100 dipendenti e dall'esiguità delle sanzioni nazionali.

A norma di regolamento, si chiede risposta scritta.

I consiglieri regionali
Maria Elisabeth Rieder
Paul Köllensperger
Alex Ploner
Franz Ploner



XVII. Gesetzgebungsperiode – 2026

Bozen, den 16. Juni 2026
Prot. Nr. 2058 RegRat

Nr. 220/XVII

An den
Präsidenten des Regionalrates
Roberto Paccher

A N F R A G E

Umsetzung des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 96/2026 zur Lohntransparenz und zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Am 18. Juni 2025 hat der Regionalrat der Autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige den [Beschlussantrag Nr. 16/XVII](#) mit dem Titel „*Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 über das gleiche Entgelt für Männer und Frauen im Gebiet der Region Trentino-Südtirol*“ einstimmig gutgeheißen.

Mit diesem Ausrichtungsakt ist die Regionalregierung verpflichtet worden, in Absprache mit den autonomen Provinzen Trient und Bozen die ihr zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen, um eine Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich der Gehälter und aller weiteren mit dem Arbeitsleben verbundenen Aspekte zu unterstützen und zu fördern und somit die bis zum 7. Juni 2026 durch die EU-Mitgliedstaaten vorzunehmende Übernahme der EU-Richtlinie vorwegzunehmen.

Die italienische Regierung hat am 7. Mai das [gesetzvertretende Dekret Nr. 96/2026](#) erlassen, das im Gesetzesanzeiger der Republik veröffentlicht worden ist. Mit diesem wurde die vorgenannte EU-Richtlinie formell übernommen, wobei schrittweise Informationspflichten für öffentliche und private Arbeitgeber (Art. 5, 6, 7 und 9) sowie ein Überwachungs- und Sanktionsmechanismus zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierungen vorgesehen werden.

Die Wirtschaftsstruktur der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige ist überwiegend von Kleinst-, kleinen und mittleren Betrieben geprägt. Die im gesetzvertretenden Dekret Nr. 96/2026 vorgesehene Berichterstattung über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Art. 9) gilt ausschließlich für Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten. Damit bleibt der überwiegende Teil der Betriebe in der Region von der periodischen Berichterstattung ausgenommen.

[Nach den Ausführungen von Frau Prof. Barbara Poggio, der Prorektorin für Gleichstellungs- und Diversitätspolitik der Universität Trient](#), bildet der Grundstundenlohn die tatsächlichen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nur unzureichend ab. Der in Italien scheinbar geringe Gender-Pay-Gap auf Stundenlohnbasis wird durch strukturelle Faktoren relativiert, insbesondere durch die niedrige Erwerbsquote von Frauen, unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, vertikale Segregation, also die Unterrepräsentation von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen, sowie durch Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen bedingte Erwerbsunterbrechungen.

Die genannten Ausführungen machen deutlich, dass eine lediglich formale Transparenz Gefahr läuft, sich auf die kollektivvertraglichen Mindestangaben zu beschränken und jene zusätzlichen Vergütungsbestandteile (übertarifliche Zulagen, Prämien und sonstige variable Zusatzleistungen) unberücksichtigt zu lassen, bei denen erfahrungsgemäß die größten Ungleichheiten bestehen. Darüber hinaus erscheint zweifelhaft, ob die vorgesehenen Verwaltungssanktionen von bis zu 1.500 Euro geeignet sind, eine wirksame abschreckende Wirkung gegenüber Rechtsverstößen zu entfalten.

Im Beschlussantrag Nr. 16 wurde ausdrücklich auf die strategische Rolle hingewiesen, die der Region bei der Förderung verantwortungsvollen Handelns von hiesigen Unternehmen und sonstigen Wirtschaftsakteuren durch den Einsatz ihrer eigenen Finanzierungs- und institutionellen Instrumente, wie des Strategischen Fonds Trentino-Südtirol, der Pensplan Centrum AG und der ihr angeschlossenen Pensionsfonds, zukommt.

Dies vorausgeschickt,

**befragen die unterfertigten Regionalratsabgeordneten die Regionalregierung,
um Folgendes zu erfahren:**

1. Welche administrativen oder finanziellen Maßnahmen und Vorkehrungen sie innerhalb der zwölf Monate nach Annahme des Beschlussantrags Nr. 16/2025 ergriffen hat, um den Wirkungen des staatlichen Rechtsrahmens zuvorzukommen und die Entgeltgleichheit in den Betrieben des Regionalgebiets nachhaltig zu fördern, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung der Entgeltgleichheit als Voraussetzung oder Bewertungskriterium im Zusammenhang mit den Finanzierungen des Strategischen Fonds Trentino-Südtirol oder den Tätigkeiten der Pensplan Centrum AG?
2. Ob in enger Abstimmung mit den Autonomen Provinzen Trient und Bozen gemeinsame Initiativen ergriffen oder technische Arbeitsgruppen eingerichtet worden sind, um eine kohärente Anwendung der Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unter Berücksichtigung der durch das Sonderstatut zuerkannten Zuständigkeiten in den Bereichen Arbeit, Berufsbildung und ergänzende Altersvorsorge zu gewährleisten?
3. Ob die Region in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin die im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 96/2026 vorgesehenen Informations- und Transparenzpflichten vollständig erfüllt und mit welchen Projekten und Ressourcen sie beabsichtigt, über die bloße Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinauszugehen und durch systemische Maßnahmen eine Kultur der Inklusion zu stärken? Ziel soll es sein, verdeckte Diskriminierungen bei variablen Entlohnungsbestandteilen, den Kriterien der Gehaltsentwicklung und dem Zugang zu Führungsfunktionen aufzudecken und abzubauen sowie die Grenzen zu überwinden, die sich aus dem Schwellenwert von 100 Beschäftigten und der begrenzten Abschreckungswirkung der staatlichen Sanktionen ergeben.

Im Sinne der Geschäftsordnung wird um eine schriftliche Antwort ersucht.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN

Maria Elisabeth Rieder
Paul Köllensperger
Alex Ploner
Franz Ploner